

Додаток 4
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ, ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК,
ДОПЛАТ ТА ПРЕМІЮВАННЯ У ДЕРЖАВНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

В.о. ректора Державного університету
економіки і технологій

А. ШАЙКАН

Введено в дію наказом
в 02 лютого 2021 р. № 19

м. Кривий Ріг
2021 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Оплата праці, встановлення надбавок, доплат та преміювання запроваджується в Державному університеті економіки і технологій (далі – Університет) з метою:

- мотивації високоефективної праці науково-педагогічних та наукових працівників, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та іншого персоналу;
- стимулювання всебічного розвитку здібностей і творчої ініціативи працівників;
- поліпшення якісних характеристик персоналу.

Ефективне матеріальне заохочення працівників сприятиме прискореному розвитку Університету, зміцненню його позицій на ринку освітніх послуг.

1.2. Норми і системи оплати праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюється з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевою угодами.

1.3. Матеріальне стимулювання праці (преміювання) – це засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з організацією та забезпеченням підготовки фахівців.

1.4. Положення про оплату праці, встановлення надбавок, доплат та преміювання в Університеті розроблено відповідно до чинного законодавства України та нормативних актів Університету, зокрема:

Конституції України;

Кодексу Законів про працю України;

Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями);

Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (зі змінами та доповненнями);

Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV (зі змінами та доповненнями);

Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року;

Закону України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII (зі змінами та доповненнями);

Постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 року №78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту», зі змінами та доповненнями (далі - постанова КМУ № 78);

Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 494 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи»;

Постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 року №84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» зі змінами та доповненнями;

Постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек»;

Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №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» зі змінами та доповненнями;

Наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зі змінами та доповненнями;

«Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів», затвердженої наказом Міністерства освіти України від 02 квітня 1993 року №90, в редакції від 14.10.2005 р.

Постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» зі змінами та доповненнями;

Наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року №43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»;

Постанови Кабінету Міністрів України від 23 січня 2019 року № 36 «Про підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників»;

Постановою Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 695;

Генеральної угоди;

інших нормативно-правових актів.

1.5. Дія Принципів поширюється на всіх працівників Університету.

1.6. Джерелом коштів на виплату заробітної плати, надбавок, доплат та премій є:

- ☐ кошти загального та спеціального фондів кошторису;
- ☐ добровільні грошові внески одержані від підприємств, установ, організацій, окремих громадян та інші кошти.

2. СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Складові системи оплати праці

Правовою підставою організації праці Університету є:

- ☐ Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці;
- ☐ розміри посадових окладів (тарифних ставок), визначені на основі Єдиної тарифної сітки;
- ☐ ставки погодинної оплати праці;
- ☐ надбавки;

- ☐ доплати;
- ☐ премії.

2.2. Надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються:

2.2.1. За виконання особливо важливої роботи (на період її виконання) – працівникам Університету, з метою стимулювання прискорення виконання працівником конкретних завдань та підвищення їх якості. При встановленні такої надбавки повинна бути чітко визначена кінцева мета роботи і терміни виконання.

2.2.2. За складність, напруженість у роботі – працівникам Університету за виконання різноманітної за складом роботи, нелегкої для вирішення і виконання, що потребує уваги, зосередження, додаткових зусиль та часу. Зазначена надбавка встановлюється за умови сумлінного і якісного виконання працівником обов'язків за основною посадою.

У разі переведення працівника на посаду з іншим характером діяльності дія даної надбавки припиняється з дати переведення. Зазначена надбавка не встановлюється на час роботи з випробувальним терміном.

2.2.3. За високі досягнення у праці – працівникам Університету, що виконують організаційно-розпорядчі функції, залежно від особистих досягнень, за професіоналізм, компетентність, ініціативність в роботі, у разі сумлінного та якісного виконання ними протягом певного періоду та в установлені строки своїх посадових обов'язків, за відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни.

2.2.4. Зазначені у пп. 2.2.1, 2.2.2. та 2.2.3. цього положення надбавки: є виплатами стимулюючого характеру, призначаються наказом ректора на підставі подання керівника структурного підрозділу з урахуванням особистого вкладу працівника в загальні результати роботи Університету. Встановлені надбавки можуть переглядатися в разі несвоєчасного виконання завдань працівником, погіршення якості роботи або порушення трудової дисципліни шляхом їх повного скасування або часткового зменшення. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Призначення та виплата таких надбавок здійснюється за умови наявності фінансових можливостей Університету.

2.2.5. За вислугу років педагогічної та науково-педагогічної роботи – педагогічним та науково-педагогічним працівникам Університету у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) залежно від стажу педагогічної (науково-педагогічної) роботи у таких розмірах: 10% - при наявності стажу понад 3 роки; 20% - 10 років; 30% - 20 років.

Виплата вказаної надбавки в частині зазначених розмірів здійснюється щомісяця.

2.2.6. За класність: водіям II класу – 10%; I класу – 25% установленної тарифної ставки за відпрацьований час.

2.2.7. За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР:

- ☐ «народний» - у розмірі 40% посадового окладу (тарифної ставки);

- ☐ «заслужений» - 20% посадового окладу (тарифної ставки).

2.2.8. За спортивні звання:

- ☐ «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» - у розмірі 20% посадового окладу (тарифної ставки);

- ☐ «майстер спорту міжнародного класу» - 15% посадового окладу (тарифної ставки);

☐ «майстер спорту» - 10% посадового окладу (тарифної ставки).
Зазначені у пп. 2.2.7., 2.2.8. цього положення Принципів надбавки встановлюються, якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох і більше звань надбавка встановлюється за одним (вищим). Відповідність почесного або спортивного звання з діяльністю працівника на займаній посаді визначається відділом кадрів на підставі посвідчення встановленого законодавством зразка.

2.2.9. За знання та використання в роботі іноземної мови:

- ☐ однієї європейської – у розмірі 10% посадового окладу (тарифної ставки);

- ☐ двох і більше мов – 25% посадового окладу (тарифної ставки).

Вказана надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами зайняття посади передбачено знання іноземної мови.

Рівень знань іноземної мови підтверджується наявністю диплома загальнодержавного зразка, сертифікату не нижче B2

Дія надбавки припиняється у день переведення працівника на іншу посаду або припинення виконання роботи, пов'язаної з використанням іноземної мови.

2.3.10. За особливі умови роботи – у граничному розмірі 50% посадового окладу працівникам бібліотеки, які проводять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку Постанови постановою Кабінету Міністрів України № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек». Конкретний розмір надбавки встановлюється ректором у межах фонду оплати праці.

2.3. Доплати до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються:

2.3.1. За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників – у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) тимчасово відсутнього працівника через тривалу хворобу, або з інших поважних причин.

2.3.2. За суміщення професій (посад) – у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) за виконання працівником поряд зі своєю основною роботою додаткової роботи за іншою професією (посадою) при наявності у штатному розписі вакантної посади.

2.3.3. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт – до 50% посадового окладу (тарифної ставки) за виконання працівником поряд зі своєю основною роботою додаткового обсягу робіт за однією і тією самою професією (посадою) при наявності у штатному розписі вакантної посади.

Зазначені у **пп. 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3.** цього положення доплати: встановлюються педагогічним та іншим категоріям персоналу, які, поряд зі своїми посадовими обов'язками, виконують додаткові відповідальні функції. Такі доплати не встановлюються ректору Університету, проректорам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

Призначення та виплата таких доплат здійснюється в межах фонду оплати праці.

2.3.4. За роботу в нічний час – за кожну годину роботи з 22 вечора до 6 ранку в розмірі 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу), якщо вищий розмір не визначено законодавством.

2.3.5. За ненормований робочий день – водіям автотранспортних засобів у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час.

2.3.6. За вчене звання:

- ☐ професора – у розмірі 33% посадового окладу (тарифної ставки);
- ☐ доцента, старшого наукового співробітника – 25% посадового окладу (тарифної ставки).

2.3.7. За науковий ступінь:

- ☐ доктора наук – у розмірі 25% посадового окладу (тарифної ставки);
- ☐ кандидата наук – 15% посадового окладу (тарифної ставки).

Доплати, передбачені **пп. 2.3.6 та 2.3.7** цього положення, встановлюються працівникам при наявності документа, який засвідчує звання та/або ступінь, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням та науковим ступенем. За наявності в працівників двох або більше вчених звань або двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим).

2.3.8. За завідування кафедрою - працівникам із числа науково-педагогічного персоналу, які не мають вченого звання професора до 20 % посадового окладу, але не більше посадового окладу завідувача кафедри професора (наказ МОН України №90).

2.3.9. За використання в роботі дезінфікуючих засобів та/або працівникам, що зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10% посадового (місячного) окладу.

2.3.10. За вислугу років – працівникам бібліотеки (які проводять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність), у таких розмірах: 10% при наявності стажу роботи понад 3 роки, 20% - 10 років, 30% - 20 років.

Зазначена доплата вказаній категорії персоналу не встановлюється, якщо працівник має право на доплату (надбавку) за стаж роботи (вислугу років) на інших підставах, працює за сумісництвом або тимчасово заміщує відсутнього працівника.

Якщо право на одержання або підвищення розміру доплати за вислугу років виникло протягом календарного місяця, така доплата встановлюється з початку наступного місяця.

Перелік посад, яким встановлюється зазначена доплата, визначається постановами Кабінету Міністрів України № 84.

Працівникам Університету, що працюють на умовах неповного робочого дня, надбавки і доплати, передбачені цим Положенням, призначаються та виплачуються пропорційно до відпрацьованого часу.

2.5. Погодинна оплата

Погодинна оплата праці в Університеті застосовується в окремих випадках, а саме: за проведення навчальних занять у Центрі кар'єрного та професійного розвитку; дистанційних технологій навчання в умовах карантину; під час приймання вступних випробувань; під час роботи екзаменаційних (кваліфікаційних) комісій з атестації здобувачів вищої освіти тощо.

Для проведення навчальних занять залучається штатний персонал Університету та інші особи.

Оплата праці здійснюється відповідно до розмірів погодинної оплати, визначених постановами Кабінету Міністрів України та наказами Міністерства освіти і науки України. Максимальний розмір годин немає перевищувати кількості годин затверджених навчальними планами.

2.6. Робота за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації.

Порядок роботи за сумісництвом та оплату праці визначено постановою КМУ №245 та наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України №43. Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 години на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не має перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Залежно від обсягу навантаження, штатні працівники з числа науково-педагогічного персоналу можуть зараховуватись на роботу з повним або зі зменшеним місячним посадовим окладом (до 0,5 окладу). Якщо на кафедрі науково-педагогічне навантаження зростає, а наявна чисельність науково-педагогічного персоналу є меншою за розрахункову, ректор Університету може дозволити окремим викладачам за поданням завідувача кафедри внутрішнє сумісництво на обмежений період (до 10 місяців) з додатковою оплатою в розмірі до 0,5 місячного посадового окладу (тарифної ставки).

Працівники інших організацій можуть залучатися до викладацької роботи на кафедрах Університету на умовах сумісництва з оплатою в розмірі до 0,5 місячного посадового окладу за відповідною посадою. В окремих випадках ухвалою Вченої ради таким працівникам, за поданням керівника структурного підрозділу, може бути встановлено надбавку або доплату, передбачену цим Положенням.

Іншим категоріям працівників Університету дозволяється робота за сумісництвом на вакантній посаді за поданням керівника структурного підрозділу.

Ректору Університету, проректорам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам робота за сумісництвом не дозволяється. Винятком є робота, що відповідно до вказаних вище законодавчих актів, а саме –

постанови КМУ №245 та наказу Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну України №43 не є сумісництвом.

2.7.Преміювання за досягнення в роботі

Умови преміювання

Преміювання всіх працівників Університету проводиться з метою матеріального стимулювання ефективності праці; підвищення рівня підготовки здобувачів освіти; своєчасного і якісного забезпечення освітнього процесу; сприяння винахідництву і раціоналізації; впровадження в освітній процес найновіших досягнень науки, техніки та передового досвіду; раціонального використання грошових коштів і матеріальних ресурсів; своєчасного і якісного побутового обслуговування здобувачів освіти, за високі результати діяльності науково-педагогічних працівників.

Система преміювання в Університеті спрямована на підвищення матеріальної зацікавленості працівників у своєчасному та якісному виконанні трудових обов'язків, зростанні ефективності та досягненні високих успіхів у роботі.

Види премій.

Преміювання штатних працівників Університету здійснюється за високі досягнення в науковій, навчальній, навчально-методичній та фінансово-господарській діяльності:

- ☐ за підсумками роботи місяця, кварталу, року;
- ☐ працівникам, що працюють в Університеті (не менше 1 року), до ювілейної дати 50, 60, 70 років (одноразово);
- ☐ у зв'язку з іншими обставинами на підставі наказу ректора.

Виплата премій здійснюється штатним працівникам Університету, які безпосередньо беруть участь у здійсненні освітнього процесу, в його забезпеченні і обслуговуванні (штатний - адміністративно-управлінський, науково-педагогічний, навчально-допоміжний та обслуговуючий персонал).

Джерела преміювання.

Преміювання проводиться за рахунок економії фонду оплати праці в межах кошторисних призначень на оплату праці по загальному та спеціальному фондів кошторису.

Порядок нарахування і виплати премій.

Рішення про преміювання та розмір премії працівників приймає ректор Університету за поданням проректорів, директорів інститутів, деканів, завідувачів кафедри, керівників структурних підрозділів та за погодженням із профспілковим комітетом Університету.

Нарахування та виплата премії працівникам здійснюється на підставі наказу ректора або особи, яка виконує його обов'язки. Премія працівникові виплачується в поточному місяці разом із заробітною платою за відповідний місяць після виведення фінансових результатів за звітний період.

2.8. Обмеження щодо преміювання.

Працівники які допустили порушення трудової дисципліни, притягувались до дисциплінарного стягнення, адміністративної та кримінальної відповідальності, не підлягають преміюванню.

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЛОЖЕННЯ

3.1. Норми, що не визначені у цьому положенні регулюються на підставі чинного законодавства України.

3.2. У випадку внесення змін у відповідні нормативно-правові акти, дане положення приводиться у відповідність діючому законодавству.

ПОГОДЖЕНО:

В.о проректора з науково-педагогічної
та виховної роботи

Голова СПО ППО ДУЕТ

В.о. головного бухгалтера

Начальник відділу кадрів

Начальник юридичного відділу

	В. ОРЛОВ
	А. МАКСИМОВА
	О. ТЮГАНОВА
	Н. БІЛОКОНЬ
	О. СЛІСАРЕНКО