УХВАЛЕНО

Вченою радою Білоцерківського національного аграрного університету

Протокол № 7

від «28» серпня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор Білоцерківського національного аграрного університету

_____ Шуст О.А.

Наказ № 177/0 «28» серпня 2025 р.

Положення

про преміювання, встановлення доплат та надбавок, надання матеріальної допомоги, щорічної грошової винагороди та матеріальної допомоги на оздоровлення у Білоцерківському національному аграрному університеті

м. Біла Церква

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1.Дане положення розроблене відповідно до Конституції України, КЗпП України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про оплату праці», «Про наукову та науково-технічну діяльність», постанов Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002р. № 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», від 30 вересня 2009р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек», від 22 січня 2005р. № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», від 5 червня 2000 р. № 898 «Про затвердження Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», наказу МОН України від 02 квітня 1993 р. № 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів» зі змінами та доповненнями та інших нормативно-правових актів.

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

1.3.Положення визначає порядок і умови преміювання працівників Білоцерківського національного аграрного університету (далі – Університет), надання їм матеріальної допомоги в тому числі на оздоровлення, щорічної грошової винагороди, встановлення доплат та надбавок.

1.4. Преміювання працівників Університету, надання їм матеріальної допомоги, щорічної грошової допомоги на оздоровлення, доплат і надбавок здійснюється в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків на відповідний рік.

2.ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК

2.1. Надбавки до заробітної плати працівникам Університету встановлюються:

2.1.1. До посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність і напруженість в роботі;

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються згідно наказу ректора Університету, за поданням керівника структурного підрозділу.

2.1.2. За почесні звання України "народний " – у розмірі 40 відсотків, "заслужений " – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

2.1.3. 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).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх 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.

2.1.4.За класність водіям автотранспортних засобів – водіям II класу – 10 відсотків, водіям I класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований час.

2.1.5. За особливі умови роботи – працівникам наукової бібліотеки в розмірі 50 відсотків посадового окладу.

2.1.6. За вислугу років науково – педагогічним працівникам – щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від їх стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків до посадового окладу;
- понад 10 років – 20 відсотків до посадового окладу ;
- понад 20 років – 30 відсотків до посадового окладу.

Зміна розміру надбавки за вислугу років проводиться з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, за наявності підтверджуючих документів.

2.1.7. Надбавка за стаж наукової роботи виплачується щомісяця науковим працівникам залежно від стажу наукової роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків до посадового окладу;
- понад 10 років – 20 відсотків до посадового окладу;
- понад 20 років – 30 відсотків до посадового окладу.

Надбавка за стаж наукової роботи нараховується за основним місцем роботи. За місцем роботи за сумісництвом надбавка за стаж наукової роботи не виплачується.

2.1.8.Надбавки за високі досягнення в праці встановлюються професорсько – викладацькому складу в межах фонду оплати праці.

При встановленні надбавок враховується постійне підвищення кваліфікації, стаж науково – педагогічної роботи.

Надбавка за високі досягнення в праці встановлюється залежно від особистого внеску викладача за:

- розробку та впровадження в навчальний процес нових форм, методів організації і проведення занять;
- високу педагогічну майстерність, розвиток творчих нахилів студентів;
- активну участь в практичній підготовці студентів;
- постійне підвищення кваліфікації, підготовку підручників, наочних та навчальних посібників, наукових праць;
- активну участь у виконанні науково – дослідних розробок та застосуванні їх у навчальному процесі.

Розмір надбавки за високі творчі досягнення не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Надбавка зменшується або повністю відміняється при погіршенні якості роботи.

2.2.Порядок встановлення надбавок.

2.2.1.При встановленні конкретних розмірів надбавок необхідно дотримуватись наступних вимог:

- надбавки, вказані у п.2.1.1- п.2.1.8. призначаються працівникам Університету в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків;
- конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі подання керівника підрозділу на ім'я ректора;
- при переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавок вирішується в індивідуальному порядку;
- контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки здійснюється керівниками підрозділів, при погіршенні якості роботи і порушенні трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі подання керівника підрозділу ректору.
- наказ про встановлення, зміну або скасування надбавок формується відділом документообігу і кадрового забезпечення на підставі подання керівників структурних підрозділів університету, проректорів і підписується ректором ;
- надбавки ректору Університету встановлюються за рішенням Міністерства освіти і науки України.

3. ВИДИ,РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ

3.1.Доплати до заробітної плати працівникам Університету встановлюються:

3.1.1.У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Фактичний розмір доплати встановлюється відповідно до обсягу виконаних робіт і не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

3.1.2.У розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 22-ї години вечора до 6-ї години ранку;

3.1.3.За вчене звання:

професора - у граничному розмірі 33 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

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

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

3.1.4.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);

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у зазначених працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

3.1.5. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається комісією при проведенні конкурсного відбору на заміщення вакантних посад відповідно до Положення «Про порядок заміщення посад (обрання і прийняття на роботу) науково-педагогічних та педагогічних працівників Білоцерківського національного агарного університету». Конкурсні комісії утворюються наказом ректора окремо для кожного факультету.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством.

3.1.6.За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

3.1.7.Водіям автотранспортних засобів доплата за ненормований робочий день – у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

3.1.8.Працівникам наукової бібліотеки:

доплата за вислугу років залежно від стажу роботи в такому розмірі:

- понад 3 роки – 10 відсотків до посадового окладу;
- понад 10 років – 20 відсотків до посадового окладу;
- понад 20 років – 30 відсотків до посадового окладу;

Доплата виплачується з дня прийняття на роботу працівника у разі наявності стажу, який дає право на її одержання .

Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою.

3.1.9. Доплата за шкідливі умови праці в розмірі 12 відсотків посадового окладу встановлюється працівникам на підставі атестації робочих місць за рахунок коштів спеціального фонду.

3.1.10.Доплати ректору Університету встановлюються за рішенням Міністерства освіти і науки України.

4.ПОРЯДОК ВИПЛАТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ, У ТОМУ ЧИСЛІ НА ОЗДОРОВЛЕННЯ.

4.1.Матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення працівникам Університету надається в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, у розмірі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

4.2.Науково – педагогічним працівникам та працівникам наукової бібліотеки Університету матеріальна допомога на оздоровлення надається при наданні щорічної відпустки. або основної її частини в розмірі посадового окладу.

4.3.Іншим працівникам Університету матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення надається за рахунок фонду економії заробітної плати згідно поданої заяви, або за наказом ректора та за погодженням з профспілковим комітетом Університету.

4.4.Виплата матеріальної допомоги здійснюється за рахунок коштів загального та спеціального фондів.

4.5.Допомога на оздоровлення виплачується постійним працівникам, які пропрацювали в Університеті не менше одного року.

4.6. Матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення ректору Університету здійснюється за погодженням Міністерством освіти і науки України.

5.ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ

5.1.Преміювання працівників Університету проводиться з метою посилення матеріального заохочення, кваліфікованого і чіткого виконання ними своїх службових обов'язків, мотивації ініціативного і творчого ставлення до праці.

5.2.В межах фонду на преміювання та економії фонду оплати праці, премії працівникам нараховуються і виплачуються:

- щомісячно (по-квартально) за загальними результатами роботи;
- за підсумками роботи за рік;
- з нагоди державних та професійних свят;
- з нагоди ювілейних дат працівника.

5.3.Премія за загальними результатами нараховується у відсотках до посадового окладу працівника з урахуванням передбачених чинним законодавством надбавок і доплат.

5.4.Фонд преміювання працівників для виплати премії за підсумками роботи за місяць (квартал), рік, з нагоди державних, професійних свят та з нагоди ювілейних дат утворюється у розмірі виділених кошторисних призначень та наявної економії фонду оплати праці.

5.5. Максимальним розміром премія не обмежується.

5.6.Преміювання здійснюється з метою покращення якості підготовки спеціалістів, навчально – методичних та виробничих досягнень за:

- розробку та впровадження в навчальний процес нових форм, методів організації і проведення занять, контролю знань, застосування комп'ютерної техніки;
- високу педагогічну майстерність, розвиток творчих нахилів студентів;
- активну участь в практичній підготовці студентів;
- участь у вихованні студентів та розвитку художньої самодіяльності;
- за підготовку та захист дисертацій.
- за наукове керівництво (консультування) здобувача, який успішно захистив дисертацію на здобуття ступеня доктора філософії, доктора наук;
- активну участь у виконанні науково – дослідних розробок з актуальних проблем сільськогосподарського виробництва та їх застосування в навчальному процесі;
- розповсюдження та впровадження передового досвіду роботи;
- збільшення обсягів надання платних послуг;
- економію енергоресурсів, коштів та матеріалів;
- виконання в стислі терміни виробничих завдань та робіт, пов'язаних з попередженням аварій та ліквідацією їх наслідків;
- бережливе використання обладнання і інвентарю та продовження терміну його експлуатації;
- успішну, своєчасну та якісну здачу фінансової, податкової та статистичної звітності;
- багаторічну та бездоганну роботу;
- трудові досягнення в зв'язку з вшануванням професійних свят, ювілейними датами;
- сумлінне, зразкове виконання своїх посадових обов'язків;
- своєчасне і точне виконання розпоряджень і вказівок ректора.

5.7.Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за:

- невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків, порушення трудової дисципліни або правил внутрішнього трудового розпорядку;

- недотримання вимог Законів України "Про освіту", "Про вищу освіту" та інших нормативно – правових актів.

5.8.Премія не виплачується працівникам:

- протягом строку дії дисциплінарного стягнення;
- за час тимчасової непрацездатності та перебуванні у відпустці;
- у період випробувального терміну, що був встановлених працівнику при прийнятті його на роботу.

5.9.Працівникам, які працювали не повний період у зв'язку з переводом на іншу роботу, виходом на пенсію, звільнення у зв'язку зі скороченням штатів та з інших причин (крім звільнення за порушення трудової дисципліни), премія нараховується пропорційно за фактично відпрацьований час.

5.10.Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених в підпункті 5.6 та особистого вкладу в загальні результати роботи.

5.11.Премія виплачується одночасно з виплатою заробітної плати.

5.12.Премія нараховується у відсотках до місячного або квартального фонду оплати праці або визначається в сумарному виразі за фактично відпрацьований час та відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи конкретного працівника за наказом ректора Університету.

5.13.Окремим працівникам можлива виплата премії від надання платних освітній послуг в межах економії згідно кошторисного розрахунку за рахунок коштів спеціального фонду.

5.14.Преміювання ректора Університету проводиться з дозволу Міністерства освіти і науки України

6. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ЩОРІЧНОЇ ГРОШОВОЇ ВИНАГОРОДИ.

6.1.Щорічна грошова винагорода надається педагогічним працівникам, які пропрацювали в Університеті не менше року, за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків, при умові відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни.

6.2. Щорічна грошова винагорода виплачується на підставі наказу ректора Університету, в межах фонду оплати праці.

6.3.Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового (місячного) окладу.

Головний бухгалтер Андрій ЛОЗІЦЬКИЙ

Начальник юридичного відділу Ярослав ЯЦЮК

Голова профспілкового комітету Оксана КУЗЬМЕНКО

Начальник відділу документообігу
і кадрового забезпечення Олена ЮРЧЕНКО