МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор Університету Ушинського
Чебикін О. Я.
_____
«30» _____
_____ р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО ЗАКЛАДУ «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

Ухвалено на засіданні вченої ради
Університету Ушинського
від 30 01 2020 р.
(протокол № 6)

Одеса-2020

1. Загальні положення

1.1. Положення про матеріальне заохочення працівників Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»(далі – Положення) розроблене згідно з Конституцією України, Законом України «Про вищу освіту», Постановою Кабінету Міністрів України № 790 від 22 серпня 2005 р., наказом МОН України № 557 від 26 вересня 2005 р., КЗпП України, іншими нормативно-правовими актами України, Статутом Університету Ушинського, Колективним договором між адміністрацією і профкомом первинної профспілкової організації Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського на 2015-2019 рр.

1.2. Положення визначає порядок і критерії преміювання працівників Університету Ушинського, встановлення доплат і набавок.

1.3. Преміювання працівників Університету Ушинського, встановлення надбавок і доплат здійснюється в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків на відповідний рік.

2.Порядок і джерела матеріального заохочення

2.1. Джерелами коштів на матеріальне заохочення співробітників Університету Ушинського є бюджетне фінансування та кошти спеціального фонду відповідно до загального кошторису, який затверджується Міністерством освіти і науки України.

2.1. Матеріальне заохочення (преміювання) науково-педагогічних працівників та співробітників здійснюється шляхом преміювання – на підставі протоколу комісії щодо призначення премій, надбавок та доплат (Додаток 2), введеного в дію наказом ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи – відповідно до критеріїв, наведених у Додатку 1 та інших підстав. Преміювання науково-педагогічних працівників за критерії визначені у Додатку 1 до цього Положення здійснюється у разі наявності коштів на ці витрати в Університеті Ушинського.

2.2. Матеріальне заохочення може здійснюватися у такий спосіб:

- встановлення надбавок до посадових окладів;
- преміювання.

2.3. Питання про преміювання працівників порушується поданням керівників структурних підрозділів на ім'я ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи.

2.4. Питання про встановлення надбавки відповідно до цього Положення порушується поданням керівником структурного підрозділу на ім'я ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи.

3. Порядок встановлення надбавок до посадових окладів працівникам Університету Ушинського

3.1. Рішення про встановлення надбавок до посадових окладів приймається комісією щодо призначення премій, надбавок та доплат вводиться в дію наказом ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи на підставі подання керівників структурних підрозділів. Комісія створюється наказом ректора. До складу комісії щодо призначення премій, надбавок та доплат входять: перший проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи, головний бухгалтер, начальник відділу кадрів, юрисконсульт, голова первинної профспілкової організації Університету Ушинського та декан факультету початкового навчання.

3.2. Надбавки до заробітної плати працівникам Університету Ушинського встановлюються:

3.2.1. До посадового окладу у розмірі до 50% (ставки заробітної плати, тарифної сітки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи;
- за складність і напруженість в роботі.

3.2.2. За особливі умови роботи – працівникам бібліотеки в розмірі до 50% відсотків посадового окладу.

3.2.3. 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.

3.3. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються згідно з протоколом комісії щодо призначення премій, надбавок та доплат, уведеного в дію наказом ректора Університету

Ушинського або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи, за поданням керівника структурного підрозділу.

3.4. Порядок встановлення надбавок.

3.4.1. При встановленні конкретних розмірів надбавок необхідно дотримуватися таких вимог:

- конкретний розмір надбавок працівникам встановлюється індивідуально на підставі подання керівника підрозділу на ім'я ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи;

- 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 або першому проректору з навчальної та науково-педагогічної роботи.

4. Види, розміри та порядок встановлення доплат

4.1. Доплати до заробітної плати працівникам Університету встановлюються:

4.1.1. 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 перевищувані 50 відсотків посадового окладу.

4.1.2. За вчене звання:

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

доцента - у розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

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

4.1.3. За науковий ступінь:

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

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

Зазначена оплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за

профілем збігається з наявним науковим ступенем або за профілем кафедри. За наявності у зазначених працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

4.1.4. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу освіти.

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

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

5. Порядок виплати матеріальної допомоги, у тому числі на оздоровлення

5.1. Матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення працівникам Університету Ушинського, 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.

5.2. Науково-педагогічним працівникам Університету Ушинського матеріальна допомога на оздоровлення надається одночасно з наданням щорічної відпустки або основної її частини в розмірі посадового окладу.

5.3. Іншим працівникам Університету Ушинського матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення надається згідно з поданою заявою за наявності коштів. Допомога на оздоровлення виплачується постійним працівникам, які пропрацювали в Університеті не менше одного року.

5.4. В окремих випадках, коли у працівника істотно погіршується матеріальне становище, різко зростають витрати (наприклад, важке захворювання працівника, смерть члена родини тощо) за його заявою може бути надана матеріальна допомога залежно від погіршення матеріального стану.

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

6. Порядок виплати премії

6.1. 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.

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

- щомісячно (поквартально) за загальними результатами роботи;
- за підсумками роботи за рік;
- з нагоди державних та професійних свят;

- з нагоди ювілейних дат працівника.

6.3. Преміювання за підсумками роботи структурних підрозділів за рік здійснюється шляхом встановлення колективної премії на основі виконання показників. Преміювання здійснюється відповідно до наказу ректора або першого проректора з навчальної та науково-педагогічної роботи на підставі протоколу комісії щодо призначення премій, надбавок та подання проректора, який відповідає за напрям роботи підрозділів Університету Ушинського.

Преміювання завідувачів кафедр і керівників підрозділів здійснюється з урахуванням підсумків роботи колективів, які вони очолюють, шляхом подання пропозицій проректорів за погодженням з відповідним деканом факультету/директором інституту (щодо завідувачів кафедр).

Преміювання деканів факультетів/директорів інститутів здійснюється шляхом подання пропозиції проректора, який відповідає за певний напрям роботи.

6.4. 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.

6.5. Розмір преміювання в кожному конкретному випадку залежить від фінансових можливостей Університету Ушинського і коштів, які виділяються на преміювання.

6.6. Преміювання працівників здійснюється з метою посилення матеріального заохочення, кваліфікованого і чіткого виконання ними своїх службових обов'язків, мотивації ініціативного і творчого ставлення до праці за:

- 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 запобіганням аварій та ліквідацією їх наслідків:
- бережливе використання обладнання і інвентаря та продовження терміну його експлуатації:
- успішну, своєчасну та якісну здачу фінансової, податкової, статистичної, наукової та іншої 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 керівництва тощо;
- та ін.

Підстави для преміювання науково-педагогічних працівників визначені

в додатку 1.

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

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

6.8. 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.

6.9. Премія не виплачується працівникам:

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

6.10. Премія виплачується одночасно з виплатою заробітної плати.

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

6.12. Виплати співробітникам до ювілейних дат 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 – річним ювілярам.

Співробітникам Університету Ушинського (за наявності економії фонду заробітної плати) сплачуються грошові винагороди у розмірі посадового окладу у зв'язку з ювілейними датами.

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи — Копусь О. А.

Проректор з наукової роботи — Койчева Т. І.

Головний бухгалтер — Кондратьєва Р. Л.

Начальник відділу кадрів — Шишкова Л. М.

Юрисконсульт — Сильченко І. О.

Голова первинної профспілкової організації Університету Ушинського — Начев А. П.

Додаток 1

Умови для преміювання науково-педагогічних працівників.

1. Опублікування наукових статей у наукових періодичних виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних Scopus, Web of Seience. Подання про преміювання за опублікування статті формується по кожній статті окремо. Наукова стаття повинна бути відображена у вказаних базах даних і класифікуватись ними саме як стаття (article) або огляд.

У поданні необхідно вказати інформацію про творчий внесок усіх співавторів (у разі написання статті авторським колективом).

Преміювання здійснюється за умови зазначення в статті приналежності автора до Університету Ушинського.

Премія розраховується на весь авторський колектив. Розмір премії кожному з авторів-працівників Університету Ушинського визначається пропорційно до величини творчого внеску.

2.Внесення наукового журналу до наукометричних баз даних Scopus, Web of Science . Відповідальній особі за журнал, який увійшов до бази даних Scopus, Web of Science виплачується премія.

3.Керування спецрадами Університету Уштнського.

4.Підготовка наукових та навчально-методичних видань.

Видання монографії за рішенням Вченої ради Університету Ушинського або за кордоном англійською мовою (обсягом не менше, ніж 10 обліково-видавничих аркушів), крім монографій, виданих за кошти університету.

У разі видання колективної монографії творчий внесок претендента на преміювання розраховується, враховуючи творчий внесок авторського колективу (відповідно до змісту монографії загалом, а не розділу, автором якого є претендент).

5. Здобуття закордонних наукових міжнародних проєктів (крім індивідуальних грантів та стипендій на стажування, спільних науково-дослідних проєктів під егідою МОН України, грантів на видання публікацій), спільних контрактів. Премія встановлюється керівнику проєкту. Розмір премії залежить від обсягу проєкту (підтверджується візою бухгалтерії про надходження коштів на рахунок університету).

6. Підготовка студента(-ів), аспіранта(-ів) - переможця(-ів) Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з галузей знань і

спеціальностей та Всеукраїнської студентської олімпіади, міжнародних олімпіад чи конкурсів.

Подання про преміювання за перемогу у Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей та у Всеукраїнській студентській олімпіаді формує проректор з наукової роботи Університету Ушинського, на підставі щорічних наказів Міністерства освіти і науки України про результати відповідного Конкурсу/Олімпіади.

7. Результативність виступів студентів на спортивних змаганнях (чемпіонат України) науково-педагогічним працівникам виплачується премія розміром:

- *за підготовку переможців універсіади або чемпіонату України:*
- *за підготовку:*
- майстра спорту міжнародного класу;
- майстра спорту.

До подання додаються копії відповідних підтверджуючих документів.

8. Удосконалення матеріально-технічної бази (приладів, обладнання) через залучення спонсорських коштів. Премія виплачується у разі підтверджуення візою бухгалтерії про внесення приладів/обладнання на баланс університету.

9. За результатами проведення успішної профорієнтаційної роботи, успішної роботу під час проведення приймальної комісії.

10. За створення в структурі університету різних закордонних центрів, діяльність яких сприяє підвищенню рівня іміджу університету.

11. Проведення наукових конгресів, семінарів, тощо.

12. За роботу в редакційних колегіях спеціалізованих журналах.

Додаток 2

Положення
про комісію щодо призначення премій, надбавок та доплат

Мета роботи комісії – упорядкування та забезпечення прозорості встановлення (скасування) надбавок до посадових окладів та преміювання працівникам Університету Ушинського.

Комісія створюється наказом ректора. До складу комісії щодо призначення премій, надбавок та доплат входять: перший проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи, головний бухгалтер, начальник відділу кадрів, юрисконсульт, голова первинної профспілкової організації Університету Ушинського та декан факультету початкового навчання.

Свою діяльність комісія здійснює на постійній основі.

Завдання комісії:

1. Розглядати пропозиції начальників структурних підрозділів та затверджувати розміри надбавок до посадових окладів та премій, які надаються співробітникам Університету Ушинського.

Комісія має право:

1. Розглядати пропозиції керівників структурних підрозділів і подавати на затвердження ректорові або першому проректору з навчальної та науково-педагогічної роботи запропоновані розміри надбавок до посадових окладів та розміри преміювання.

2. Подавати на розгляд керівництва університету матеріали аналізу наявної практики регулювання надбавок до посадових окладів та преміювання співробітників та пропозиції щодо вдосконалення цієї системи.

3. Розглядати обґрунтованість прийняття рішень керівників структурних підрозділів щодо встановлення (скасування) надбавок до посадових окладів та преміювання співробітників у випадку виникнення конфліктної ситуації (конфлікту інтересів, неправомірної вигоди) та вносити відповідні пропозиції ректорові або першому проректору з навчальної та науково-педагогічної роботи.

Ректор О. Я. Чебикін