



Підготовлено:

Професійним комітетом
«Дніпровська політехніка»

В.В.Сало

«25» травня 2018 р.

Затверджено:

Наказом ректора
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»

від «23» травня 2018 р. № 777-н



**Положення
про оплату праці працівників
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»**

м. Дніпро - 2018

I. Загальні положення

Положення про оплату праці працівників Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (далі – Університет) розроблено згідно з Законом України від 01.07.2014 р. за № 1556-VII «Про вищу освіту», Законом України від 26.11.2015 р. № 848 – VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність», Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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», Наказом 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», Наказом Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 р. № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», Наказом Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 р. № 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів», Колективним договором Університету, Статутом Університету, іншими діючими законодавчими актами України і передбачає наступний порядок утворення та використання фонду оплати праці.

II. Джерела фінансування

Джерелами фінансування оплати праці Університету є :

- 1. Кошти загального фонду Державного бюджету** - виділяються щорічно Міністерством освіти і науки України, затверджені в кошторисі та плані використання коштів Університету за відповідними бюджетними програмами. Із загального фонду здійснюється оплата праці працівників Університету для виконання державних замовлень на:
 - підготовку фахівців з вищою освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів;
 - підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації;
 - проведення науково-дослідних робіт;
 - організацію культурно-виховної роботи;
 - утримання та розвиток матеріально-технічної бази Університету;
 - вирішення соціальних та побутових питань працівників, докторантів, аспірантів, студентів і слухачів;
 - забезпечення міжнародної діяльності Університету;

- інші витрати, що пов'язані зі статутною діяльністю Університету.

2. Кошти спеціального фонду Державного бюджету - затверджуються в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами та формуються за рахунок платних послуг, які можуть надаватися Університетом відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 796 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності», та інших нормативно-правових актів, що регулюють надання платних послуг у навчальних закладах, у тому числі за :

- підготовку фахівців з вищою освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів за умов договору, у т.ч. навчання іноземних студентів;
- підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за умов договору, у т.ч. навчання іноземних студентів, аспірантів, докторантів;
- здійснення господарської, виробничої діяльності;
- освітні та інші платні послуги відповідно до законодавства;
- передачу в оренду нерухомості та інших основних засобів;
- використання інших джерел (благодійні та спонсорські внески, фінансова підтримка підприємств, установ, організацій, фізичних осіб тощо).

Згідно Статуту Університету кошти спеціального фонду можуть спрямовуватись на оплату праці, а саме: виплату основної заробітної плати, доплат, надбавок до посадових окладів, премій та матеріальної допомоги працівникам Університету. Видатки на оплату праці проводяться в межах кошторисних призначень, що затверджує Міністерство освіти і науки України.

III. Система оплати праці.

Правовою підставою організації оплати праці в Університеті є схеми посадових окладів визначені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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», Наказом 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», Наказом Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 р. № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», Наказом Міністерства освіти

і науки України від 02.04.1993 р. № 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів»

Система оплати праці функціонує в межах оплати праці, затвердженого в кошторисі та плані використання коштів за відповідними бюджетними програмами на календарний рік.

Заробітна плата співробітників по основній роботі визначається виходячи із посадового окладу або тарифної ставки, встановлених у відповідності з діючими схемами посадових окладів та затверджуються наказом ректора університету.

Нарахування заробітної плати працівникам Університету здійснюється на підставі табелю обліку використання робочого часу. Табелю обліку робочого часу за поточний період подається відповідальною особою підрозділу у бухгалтерську службу Університет (зарплатний відділ) за першу половину місяця до 12 числа, за другу – до 22 числа поточного місяця за підписом відповідальної особи та керівника підрозділу.

Заробітна плата науково-педагогічного персоналу згідно чинного законодавства складається з посадового окладу, що встановлюється залежно від вченого ступеню, звання, посади, яку він займає, та обсягу навчального навантаження, визначеного для нього кафедрою, надбавки за вислугу років, щорічної допомоги на оздоровлення.

Заробітна плата педагогічного персоналу та працівників бібліотеки складається з посадового окладу, що встановлюється залежно від посади, яку він займає, надбавки за вислугу років, щорічної допомоги на оздоровлення.

Працівникам бібліотеки у відповідності з діючим законодавством встановлюється надбавка за особливі умови праці в розмірі до 50 % посадового окладу.

Педагогічним працівникам за поданням керівників підрозділів при наявності коштів надається щорічна винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до посадового окладу.

Ректору університету надається право при наявності достатніх коштів залежно від внесків кафедр, факультетів та підрозділів в формуванні спеціального фонду університету:

- встановлювати співробітникам надбавки та доплати до заробітної плати;
- преміювати співробітників за досягнуті успіхи в навчально-методичній, виховній, фінансово-господарській роботі, науково-дослідній, адміністративній та громадській роботі.

Для залучення на роботу в підрозділи університету висококваліфікованих спеціалістів або виконання особливо важливої роботи ректор може використовувати систему індивідуальних строкових контрактів.

Для осіб, які працюють за контрактом, заробітна плата встановлюється згідно умов контракту у відповідності з діючим законодавством. Надбавки, премії та інші заохочення, передбачені контрактом, виплачуються при наявності коштів.

Мінімальний розмір оплати праці не може бути меншим встановленого законодавством. За наказом ректора Університету проводиться диференціація заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

IV. Встановлення співробітникам надбавок до посадового окладу.

Надбавки до посадових окладів встановлюються згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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», Наказом 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», Наказом Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 р. № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки».

З метою матеріальної зацікавленості в застосуванні прогресивних форм організації праці, підвищенні якості навчання та виховання студентів, удосконалення та підвищення кваліфікації кадрів, підвищення ролі вузівської науки в прискоренні науково-технічного прогресу ректор може встановлювати співробітникам університету надбавки, але не більше 50 % посадового окладу за кожен з наступних видів надбавок (не більш 150 % посадового окладу) :

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

Надбавки встановлюються наказом ректора університету в межах фонду оплати праці за рахунок коштів загального та спеціального фондів державного бюджету за поданням керівників структурних підрозділів та узгодженням з профспілковим комітетом.

Стимулюючі надбавки передбачають диференційований підхід у їх встановленні, враховуючи відповідальність у роботі, специфіку цієї роботи; виконання особливо важливої роботи із зазначенням конкретного виду роботи та періоду її виконання; високих досягнень у роботі, стажу роботи та особистих досягнень у їх діяльності та в цілому Університету.

Ректору Університету надбавка встановлюється згідно умов контракту з Міністерством освіти і науки України.

Також за виконання наступних видів робіт встановлюються обов'язкові надбавки в розмірах згідно діючого законодавства:

- за класність водіям автомобілів ;
- за знання і використання в роботі іноземної мови;
- за почесні та спортивні звання.

У разі погіршення показників якості роботи, несвочасного виконання завдань, порушенні трудової, виконавчої та фінансової дисципліни або при відсутності коштів стимулюючі та інші необов'язкові надбавки, можуть бути скасовані або зменшені за поданням керівників підрозділів відповідно до структурної підпорядкованості та наказу ректора Університету.

V. Встановлення співробітникам доплат до посадового окладу.

Доплати працівникам Університету встановлюються за наказом ректора згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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», Наказом 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» в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі та плані використання коштів Університету за відповідними бюджетними програмами на календарний рік.

У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Відповідно до діючого законодавства встановлюються наступні доплати :

- за вчене звання;
- за науковий ступінь;
- за роботу в нічний час;
- за ненормований день водіям автотранспортних засобів;
- за роботу в шкідливих умовах праці;
- за завідування кафедрою, особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора;
- за виконання обов'язків декана, директора інституту;
- за виконання обов'язків заступника декана, заступника директора інституту, особам із числа професорсько-викладацького складу.

Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або

збільшення обсягу виконуваних робіт не встановлюються проректорам, керівникам структурних підрозділів, їх заступникам.

VI. Забезпечення співробітників мінімальною заробітною платою.

Розмір заробітної плати співробітників Університету за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Якщо нарахована заробітна плата співробітника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, за наказом ректора Університету проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні співробітником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

VII. Премії та матеріальна допомога.

Преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Університету здійснюється відповідно до «Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».