

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»



ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового комітету



Ю. ХОМЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

та уведено в дію наказом

від 19.03.2026 № 86 а-г

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці працівників
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

Дніпро
2026

1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці працівників Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (далі відповідно – положення, університет) регулює порядок оплати праці працівників університету.

1.2. Положення розроблено у відповідності до Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про бібліотеки і бібліотечну справу», про Державний бюджет України на відповідний рік, постанов Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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 14.01.2025 № 28 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для підтримки пріоритетних напрямів наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, наукової і науково-технічної діяльності закладів вищої освіти та наукових установ», наказів Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», від 02.04.1993 № 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів», Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», Статуту університету, Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом університету, інших законодавчих актів України.

2. Джерела фінансування

Джерелами фінансування оплати праці університету є:

2.1. 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 напрямами 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, здобувачів вищої освіти і слухачів;
- забезпечення міжнародної діяльності університету;
- інші витрати, що пов'язані зі статутною діяльністю університету.

2.2. Кошти спеціального фонду Державного бюджету затверджуються в кошторисі та плані використання університету за відповідними бюджетними програмами та формуються за рахунок надходження коштів від надання платних

послуг, які можуть надаватися університетом відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 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», інших нормативно-правових актів, що регулюють надання платних послуг у навчальних закладах, за використання інтелектуальної власності та інтелектуального потенціалу університету згідно з законодавством і за договорами та інших джерел (благодійна допомога, фінансова підтримка підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, гранти, розміщення тимчасово вільних бюджетних коштів на депозитних рахунках в державних банках, фінансування проєктів і цільових програм, тощо), не заборонених законодавством.

Згідно із Статутом 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, затверджених Міністерством освіти і науки України.

3. Система оплати праці

3.1. Правовою підставою організації оплати праці в університеті є схеми посадових окладів, визначені постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», наказами Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», від 02.04.1993 р. № 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів», Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки».

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

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

3.4. Нарахування заробітної плати працівникам університету здійснюється на підставі таблицю обліку використання робочого часу та довідки обліку використання робочого часу науково-педагогічними працівниками кафедр.

Табель та довідка обліку використання робочого часу за поточний період подається відповідальною особою підрозділу до бухгалтерії університету (відділ нарахування заробітної плати та стипендії) за першу половину місяця до 12 числа, за другу – до 22 числа поточного місяця за підписом відповідальної особи та керівника підрозділу.

3.5. Заробітна плата науково-педагогічного працівника згідно з чинним законодавством складається з посадового окладу, що встановлюється залежно від

вченого ступеню, звання, займаній посаді та обсягу навчального навантаження, визначеного для нього на кафедрі, надбавки за вислугу років, щорічної допомоги на оздоровлення, інших надбавок та доплат.

Оклади професорів і доцентів встановлюються особам, які мають вчені звання відповідно професора або доцента (старшого наукового співробітника).

Особам із числа професорсько-викладацького складу, обраним за конкурсом або призначеним на посади професорів чи доцентів, які не мають відповідного вченого звання, один раз строком до 2 років від часу першого обрання чи призначення, встановлюються оклади за відповідними посадами. Цей порядок поширюється на осіб із числа професорсько-викладацького складу, призначених або обраних у встановленому порядку на посади професорів чи доцентів незалежно від наявності наукового ступеня, а також на сумісників.

Якщо після закінчення двох років перебування на посаді професора чи доцента вчене звання не присвоєне, цим особам встановлюється оклад асистента (викладача) з урахуванням наявності наукового ступеня, а при переході на ці посади з посад доцента, старшого викладача – оклад доцента, старшого викладача.

Високо кваліфікованим спеціалістам, які не мають вченого звання або наукового ступеня, але мають великий досвід практичної роботи, при призначенні їх на штатні посади професорсько-викладацького складу або обраним за конкурсом можуть встановлюватися на строк до 5 років посадові оклади, передбачені відповідно для професора, який не має наукового ступеня доктора наук, і для доцента, старшого викладача, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) відповідно. Ця норма не поширюється на сумісників.

3.6. Заробітна плата педагогічного працівника та працівника 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.

3.7. Ректору університету, в окремих випадках – першому проректору або проректорам, надається право при наявності фінансових ресурсів та при наявності економії фонду оплати праці залежно від внесків кафедр, факультетів та підрозділів в формуванні спеціального та загального фондів університету:

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

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

Для осіб, які працюють за контрактом, заробітна плата встановлюється згідно з умовами контракту у відповідності з законодавством України.

Надбавки, премії та інші заохочення, передбачені контрактом, виплачуються при наявності коштів.

3.9. Мінімальний розмір оплати праці не може бути меншим встановленого законодавством. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

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

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.

3.10. За проведення навчальних занять можуть встановлюватися розміри ставок погодинної оплати праці працівників відповідно до законодавства України. Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.

4. Встановлення співробітникам надбавок до посадового окладу

4.1. Надбавки до посадових окладів встановлюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», наказів Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», від 05.03.2026 № 412 «Про організацію фінансування Міністерством освіти і науки України наукової і науково-технічної діяльності закладів вищої освіти та наукових установ з урахуванням результатів їх державної атестації», Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки».

4.2. З метою матеріальної зацікавленості в застосуванні прогресивних форм організації праці, підвищенні якості навчання та виховання студентів, удосконалення та підвищення кваліфікації кадрів, підвищення ролі університетської науки в прискоренні науково-технічного прогресу ректор університету (проректор в межах його компетенції) може встановлювати працівникам 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.

4.3. Розмір надбавки науковим та науково-педагогічним працівникам за результатами державної атестації визначається у Національній електронній науково-інформаційній системі, враховуючи внесок структурних підрозділів, в яких працюють працівники, у результати державної атестації університету за відповідним напрямом. Ця надбавка нараховується пропорційно відпрацьованому часу.

4.4. Надбавки встановлюються наказом ректора університету, в окремих випадках – першого проректора або проректора, в межах фонду оплати праці за рахунок коштів загального та спеціального фондів державного бюджету за поданням керівників структурних підрозділів або проректорів, відповідальних за напрям, та узгодженням з профспілковим комітетом.

4.5. 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.

4.6. Ректору університету надбавка встановлюється згідно з умовами контракту з Міністерством освіти і науки України.

4.7. Також за виконання наступних видів робіт встановлюються обов'язкові надбавки в розмірах згідно з законодавством України:

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

4.8. У разі погіршення показників якості роботи, несвоєчасного 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 або проректорів, відповідальних за напрям роботи та відповідно до структурної підпорядкованості та наказу ректора університету.

5. Встановлення співробітникам доплат до посадового окладу.

5.1. Доплати працівникам університету встановлюються наказом по університету згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 № 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 № 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.

5.2. 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;

5.3. Відповідно до 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 завідуванням 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.

5.4. 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 та їх заступникам.

6. Забезпечення співробітників мінімальною заробітною платою.

6.1. 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.

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

7. Премії та матеріальна допомога.

Преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам університету здійснюється відповідно до Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам університету та інших локальних нормативних документів університету, зокрема: Положення про реалізацію проєктів програм міжнародної співпраці та управління коштами грантів, Порядку заохочення співробітників університету за досягнення високого рівня оприлюднення результатів наукових досліджень та цитування публікацій у поточному році.

8. Прикінцеві положення

8.1. Відповідальність та контроль за виконанням цього положення несуть посадові особи університету відповідно до їх функціональних обов'язків.

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

8.3. У випадку внесення змін у відповідні нормативно-правові акти, дане положення приводиться у відповідність з діючим законодавством.

