

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ректора університету

« 23 » _____ 2021р. № 348

Ректор _____ Валентина АРАНЧІЙ

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання, надання матеріальної допомоги
працівникам Полтавського державного аграрного
університету**

СХВАЛЕНО

Протокол засідання вченої ради
університету

« 23 » 11 _____ 2021р. № 4

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам Полтавського державного аграрного університету (далі – Положення) розроблено згідно із Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про оплату праці», постановою 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», Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Статуту Полтавського державного аграрного університету, Колективним договором університету, іншими актами законодавства України, а також з цим Положенням.

1.2. Положення про преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам Полтавського державного аграрного університету запроваджується з метою:

- підвищення мотивації науково-педагогічних і наукових працівників, керівників і фахівців, інших працівників університету щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням їх ролі у діяльності Університету, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

- створення умов для підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи Університету;

- активного залучення працівників структурних підрозділів Університету до участі в оцінці результатів праці кожного;

- стимулювання високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Джерелами преміювання є:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондах державного бюджету, яка може створюватись за рахунок наявних ваканцій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників Університету.

- кошти спеціального фонду державного бюджету, в т.ч. інших джерел, в межах фактичних надходжень, та затвердженого фонду оплати праці.

Норми цього Положення реалізуються Університетом тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускається при цьому утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТА ПРЕМІЇ

2.1. Преміювання працівників Університету проводиться за підсумками роботи за місяць (квартал, півріччя, рік) та за встановленими Університетом критеріями оцінки роботи, а також в індивідуальних випадках.

2.2. В межах фонду на преміювання та економії фонду оплати праці працівникам виплачується премії – з нагоди державних та професійних свят, а також з нагоди ювілейних дат працівника.

2.3. Премія за підсумками роботи за місяць (квартал, півріччя, рік) нараховується у відсотках до посадового окладу працівника з урахуванням передбачених чинним законодавством надбавок і доплат за фактично відпрацьований час або у фіксованому сумарному виразі та відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи конкретного працівника за наказом ректора Університету.

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

2.5. Максимальним розміром премія не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

2.6. Критерії оцінки роботи працівників Університету.

2.6.1. Головними критеріями оцінки роботи науково-педагогічних працівників під час преміювання є:

- сумлінна праця та зразкове виконання посадових обов'язків;
- видання підручників, навчальних посібників, монографій;
- опублікування статей у виданнях, що цитуються у наукометричних базах Scopus, Web of Science;
- високі показники у навчальній, науковій, виховній роботі та винахідницькій діяльності з отримання ліцензій, патентів та інших охоронних документів;
- підготовка та успішне проведення ліцензійної та акредитаційної експертизи спеціальностей;
- підготовка переможців Всеукраїнських і Міжнародних олімпіад та наукових конкурсів;
- організація наукових, навчальних та виробничих семінарів, симпозіумів, конференцій, олімпіад, культурно-масових та спортивних заходів на загальнодержавному та міжнародному рівні;
- проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, наукової, методичної, практичної, культурно-виховної підготовки студентів, аспірантів, докторантів;
- рейтингова оцінка діяльності кафедр, науково-педагогічних працівників;
- активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота у приймальній комісії;

- інші показники зразкового та сумлінного виконання посадових обов'язків та інших доручень.

2.6.2. Головними критеріями оцінки роботи наукових та інших працівників, які проводять наукові дослідження та виконують науково-технічні розробки за рахунок коштів договірної тематики під час преміювання є:

- якісне та своєчасне виконання науково-дослідних робіт;
- одержання особливо важливих результатів наукової роботи;
- успішне дострокове завершення тем або окремих етапів (розділів) теми дослідження;
- впровадження результатів науково-дослідних робіт у виробництво.

Премії виплачуються за результатами виконання науково-дослідних робіт на підставі укладених договорів за рахунок коштів науково-дослідної тематики. Зазначені кошти розподіляються між науковими співробітниками та працівниками Університету, які сприяли виконанню цих робіт.

2.6.3. Головними критеріями оцінки роботи інших працівників Університету є:

- своєчасне і якісне виконання доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування та обладнання;
- розроблення і запровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива;
- якісне і своєчасне виконання завдань;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.7. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які захистили докторську дисертацію, може виплачуватись премія в розмірі двох посадових окладів.

Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які захистили кандидатську дисертацію може виплачуватись премія в розмірі посадового окладу.

2.8. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які отримали патент на корисну модель, винахід, авторське право або свідоцтво (про реєстрацію сорту тощо), власником яких є Університет, може виплачуватись премія в розмірі до одного посадового окладу кожному автору.

2.9. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які опублікували статтю у виданнях, що цитуються у наукометричних базах Scopus, Web of Science, може виплачуватись премія в розмірі посадового окладу.

2.10. Працівникам університету, які підготували матеріали для ліцензування чи акредитації напряму підготовки або спеціальності, може виплачуватись премія в розмірі посадового окладу. Премія виплачується за умови проведення ліцензування або акредитації.

2.11. Працівникам, які підготували матеріали для одержання гранту для університету, може виплачуватись премія в граничному розмірі посадового окладу.

2.12. Преміювання учасників залучених до виконання проектів міжнародної технічної допомоги, грантів, в рамках укладених міжнародних угод, проводиться відповідно до умов, правил та особливостей реалізації проектів, в межах затвердженого бюджету і кошторису витрат вищезазначеного проекту.

2.13. Преміювання (розмір премії) працівників визначається ректором залежно від специфіки та значимості виконуваної роботи та особистого трудового вкладу працівника в кінцевий результат діяльності підрозділу та загальні результати роботи Університету.

2.14. Преміювання з нагоди ювілейних дат, професійних та державних свят, а також нагородження почесною грамотою, працівникам університету здійснюється в межах фонду оплати праці, в розмірі, визначеному наказом ректора.

2.15. Премія працівникам Університету не виплачується в разі:

- невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків;
- недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання, тощо);
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на роботу в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи тощо);
- у випадках притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

2.16. Працівник, що одержав дисциплінарне стягнення (догану), цілком позбавляється преміювання протягом року або до дострокового зняття такого стягнення. Якщо протягом року (визначеного терміну) з дня одержання працівником догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, стягнення може бути зняте достроково наказом ректора Університету, що дає працівнику право на матеріальне стимулювання.

2.17. У період, у якому працівника було притягнуто до дисциплінарного стягнення, заходи заохочення до нього не застосовуються.

2.18. Преміювання ректора Університету здійснюється за погодженням Міністерства освіти і науки України в межах наявних коштів на оплату праці.

2.19. Премії виплачуються в межах на за рахунок економії фонду оплати праці, за умови забезпечення в повному обсязі бюджетними коштами обов'язкових виплат із заробітної плати, інших соціальних виплат, стипендії та енергоносіїв.

2.20. Премії працівникам виплачуються на підставі наказу ректора Університету.

2.21. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

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

3.1. Матеріальна допомога (в т.ч. на оздоровлення) надається працівникам університету за наказом ректора відповідно до 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», 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 університету за відповідними бюджетними програмами на календарний рік за рахунок загального та спеціального фондів.

3.2. 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.

3.3. Педагогічним, науково-педагогічним працівникам та працівникам бібліотеки університету матеріальна допомога на оздоровлення надається одночасно з наданням щорічної відпустки або основної її частини в розмірі посадового окладу.

3.4. Іншим працівникам університету матеріальна допомога (у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування тощо), або матеріальна допомога на оздоровлення надається згідно з поданою заявою за наявності коштів.

3.5. Матеріальна допомога виплачується працівникам за основним місцем роботи, які пропрацювали в університеті не менше одного року.

4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. З моменту введення в дію цього Положення, всі попередні нормативні документи, що регламентують систему оплати праці працівникам університету, вважаються такими, що втратили чинність.

Розробник:
Головний бухгалтер

Світлана ЛІНСЬКА

Погоджено:
Перший проректор

Олександр ГАЛИЧ

Начальник юридичного відділу

Зоя КОЛЯДЕНКО

Начальник відділу кадрів

Олена ОВЧАРУК

Голова профкому

Віктор МАТЮХА