

**Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Університет банківської справи»**

Система управління якістю

**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці працівників
Державного вищого навчального закладу
«Університет банківської справи»**

ПОЛ СУЯ 2020

Розроблено:	Погоджено:	Затверджено :
Начальник відділу кадрів Моїсеєва І.Є. Заступник головного бухгалтера Блануца О.О.	Представник керівництва з якості Семів А. Р. Провідний юрисконсульт Герасименко М.В.	Ректор Університету Кузнєцова А.Я. 
Дата: 30.01.2020	Дата: 30.01.2020	Дата: 30.01.2020
Видання: 1	Чинний з 30 січня 2020	Примірник контрольний

ДВНЗ «Університет банківської справи»	<i>Система управління якістю</i>	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 2 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи» (далі - Положення) через систему законодавчих і нормативних чинників визначає правові, економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з Державним вищим навчальним закладом «Університет банківської справи» (далі – Університет) на підставі трудового договору.

1.2. Положення запроваджується в Університеті з метою:

- вдосконалення системи організації оплати праці;
- мотивації високоєфективної праці наукових (науково-педагогічних) працівників, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та іншого персоналу;
- стимулювання всебічного розвитку здібностей і творчої ініціативи працівників;
- поліпшення якісних характеристик персоналу;
- посилення соціальної захищеності працівників.

1.3. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» № 108/95–ВР від 24.03.1995р., Закону України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017, Закону України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014, Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» № 848-VIII від 26.11.2015, Постанови Кабінету Міністрів України «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 30.08.2002 р. N 1298, Наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 інших підзаконних нормативних актів, що регулюють порядок оплати праці працівників бюджетних установ, Статуту Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи» та Колективного договору Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи».

2. ДЖЕРЕЛА КОШТІВ НА МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ

2.1. Джерелами коштів на матеріальне заохочення працівників Університету є кошти загального та спеціального фондів кошторису, які відповідно до Бюджетного кодексу України є складовою частиною Державного бюджету України.

2.2. Додатковими джерелами фінансування можуть бути:

ДВНЗ «Університет банківської справи»	<i>Система управління якістю</i>	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 3 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

- 1) кошти, одержані за навчання, підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до укладених договорів;
- 2) плата за надання додаткових освітніх послуг;
- 3) кошти, одержані за науково-дослідні роботи (послуги) та інші роботи, виконані навчальним закладом на замовлення підприємств, установ, організацій та громадян;
- 4) доходи від надання в оренду приміщень, споруд, обладнання;
- 5) дотації місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- 6) кредити і позички банків, дивіденди від цінних паперів та доходи від розміщення на депозитних вкладах тимчасово вільних позабюджетних коштів;
- 7) валютні надходження;
- 8) добровільні грошові внески, матеріальні цінності, одержані від підприємств, установ, організацій, окремих громадян;
- 9) інші грошові надходження, не заборонені чинним законодавством України.

2.3. Бюджетні кошти та інші надходження на утримання Університету, передбачені його Статутом, використовуються на відшкодування матеріальних та прирівняних до них витрат на виконання робіт (надання послуг), що відповідають профілю Університету, на виплату заробітної плати, стипендій, створення необхідної матеріально-технічної бази, соціальний розвиток та матеріальне стимулювання трудового колективу відповідно до законодавства України.

2.4. Порядок (порядки) матеріального заохочення (преміювання) працівників Університету ухвалюється (ухвалюються) Вченою радою Університету, затверджується та вводиться в дію окремим наказом (наказами) ректора Університету.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ

3.1. Визначення термінів

3.1.1. Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом.

3.1.2. Система матеріального стимулювання праці – сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працівникам здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 4 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

3.1.3. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, у грошовому виразі, яку за трудовим договором Університет виплачує працівникам за виконану ними роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

3.1.4. Структура заробітної плати:

3.1.4.1. Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

3.1.4.2. Додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3.1.4.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії згідно з Положенням про матеріальне стимулювання (преміювання) науково-педагогічного, наукового, адміністративно-управлінського, навчально-допоміжного та обслуговуючого персоналу Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи» (до є невід'ємною частиною цього Положення), виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

3.1.5. Надбавки та доплати – це законодавче гарантовані або нормативно (постанови Уряду, угоди та договори) обумовлені виплати працівникам понад їх основну заробітну плату, які пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистими якостями працівників.

3.1.6. Премія – основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством.

3.2. Складові системи матеріального заохочення

Система матеріального заохочення персоналу в Університеті включає такі елементи:

- посадові оклади (тарифні ставки), визначені на основі Єдиної тарифної сітки;
- ставки погодинної оплати праці;
- надбавки;
- доплати;
- премії;

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 5 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

3.3. Посадові оклади, тарифні ставки

Основою матеріального заохочення персоналу Університету є розміри посадових окладів (тарифних ставок), визначені на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів, схеми яких затверджує Кабінет Міністрів України та доводить до Університету Міністерство освіти і науки України.

3.4. Надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються працівникам Університету:

3.4.1. за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» - у розмірі 40 відсотків, «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

3.4.2. 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 їхня 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 на підставі відповідного обґрунтованого подання;

3.4.3. за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

3.4.4. за вислугу років – встановлюються науково-педагогічним працівникам виплачуються надбавки за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах (відповідно до Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту»):

- понад 3 роки – 10 %;
- понад 10 років – 20 %;
- понад 20 років – 30 %.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 6 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

3.4.5. за стаж наукової роботи – виплачується щомісяця науковим працівникам залежно від стажу наукової роботи у таких розмірах: 10% при наявності стажу роботи понад 3 роки, 20% – понад 10 років, 30% – понад 20 років (відповідно до Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. N 494);

3.4.6. за престижність праці – встановлюється педагогічним працівникам у розмірі 5% на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. N 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування);

3.5. Доплати до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються працівникам Університету:

3.5.1. 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.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам;

3.5.2. у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

3.5.3. за вчене звання:

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

доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – 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;

Відповідність вченого звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету на підставі обґрунтованого подання керівника структурного підрозділу.

Документи, що засвідчують наявність вченого звання повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством;

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 7 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

3.5.4. за науковий ступінь:

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

кандидата наук, доктора філософії – 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 працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету на підставі обґрунтованого подання керівника структурного підрозділу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством;

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

3.5.6. Водіям автотранспортних засобів:

надбавки за класність водіям II класу – 10 відсотків, водіям I класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований час;

доплати за ненормований робочий день – у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час;

3.5.7. За вислугу років – працівникам бібліотеки, які проводять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність: 10% при наявності стажу роботи понад 3 роки, 20% – понад 10 років, 30% – понад 20 років.

Зазначена доплата вказаній категорії персоналу не встановлюється, якщо працівник має право на доплату (надбавку) за стаж роботи (вислугу років) на інших підставах, працює за сумісництвом, або тимчасово заміщує відсутнього працівника.

Якщо право на одержання або підвищення розміру доплати за вислугу років виникло протягом календарного місяця, така доплата встановлюється з початку наступного місяця.

Перелік посад, яким встановлюється зазначена доплата, визначається постановами Кабінету Міністрів України №№ 82, 84 та 1418.

3.5.8. За відхилення від нормальних умов праці:

- за роботу в шкідливих умовах праці – у розмірі до 12% посадового окладу (тарифної ставки);

- за роботу в особливо шкідливих умовах – до 24% посадового окладу (тарифної ставки).

Віднесення до категорії робочих місць за умовами праці здійснює служба охорони праці та техніки безпеки Університету.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	<i>Система управління якістю</i>	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 8 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

3.5.9. За ведення військового обліку (згідно п. 14 Положення про військовий облік військовозобов'язаних і призовників, затвердженого постановою КМУ від 09.06.1994 № 377):

- за виконання обов'язків щодо ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних за підприємствами, установами і організаціями передбачено – до 50% до посадового окладу.

3.5.10. За особливі умови роботи – у розмірі до 50% посадового окладу працівникам бібліотеки, які проводять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку постановою Кабінету Міністрів України № 1073 (зі змінами постановою КМУ від 25.03.2014р № 89).

3.5.11. Доплата до розміру мінімальної заробітної плати – якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

3.6. Працівникам Університету, які працюють на умовах неповного робочого дня, надбавки і доплати, передбачені цим Положенням, призначаються та виплачуються пропорційно до відпрацьованого часу.

У службовій записці на встановлення, перегляд чи скасування надбавки та/або доплати мають зазначатися: термін роботи на посаді, оцінка роботи працівника, обґрунтування причин призначення, перегляду або скасування, а також дата, з якої пропонується встановлення, скасування або перегляд надбавки або доплати.

Перегляд раніше встановлених надбавок і доплат здійснюється ректором Університету на підставі подання відповідної комісії щорічно (залежно від категорії працівників – на календарний або навчальний рік).

3.7. Погодинна оплата.

Погодинна оплата праці в Університеті застосовується в окремих випадках, а саме: за проведення навчальних занять в навчально-наукових інститутах, читання лекцій на курсах підвищення кваліфікації, на підготовчих курсах, під час приймання вступних випробувань, керівництво дипломними та дисертаційними роботами, керівництво роботою екзаменаційних комісій із захисту дипломних робіт та здачі комплексних кваліфікаційних іспитів тощо.

Для проведення навчальних занять залучається штатний персонал Університету та сумісники.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	ПОЛ СУЯ 2020
Положення про оплату праці працівників Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»		Стор. 9 з 11
Видання: 1	Чинний з 30.01.2020	Примірник контрольний

Оплата праці здійснюється відповідно до розмірів погодинної оплати, визначених постановами Кабінету Міністрів України та наказами Міністерства освіти і науки України.

3.8. Допомога на оздоровлення

3.8.1. Педагогічним і науково-педагогічним працівникам здійснюється виплата допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки відповідно до частини 1 ст. 57 Закону України «Про освіту».

3.8.2. Іншим категоріям працівників може здійснюватися виплата допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки за умови наявності економії коштів фонду оплати праці.

3.9. Заохочення за успіхи у роботі.

За особисті трудові досягнення у професійній, службовій діяльності бездоганну працю та особисті заслуги під час виконання службових обов'язків, пов'язаних з формуванням та забезпеченням реалізації державної політики у сфері освіти і науки педагогічні, наукові-педагогічні, інші працівники Університету представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

До працівників Університету за зразкове виконання трудових обов'язків, сумлінне ставлення до роботи і вагомі досягнення у праці застосовуються такі види заохочення:

- нагородження грамотами;
- оголошення подяки;
- заохочення у формі грошової премії;
- заохочення у формі наукового та/або професійного стажування (іншого виду підвищення кваліфікації);
- нагородження цінним подарунком.

Ректор Університету видає наказ про заохочення працівників і доводить його відома всього колективу. Відомості про заохочення заносяться до трудових книжок працівників.

