

Додаток 2
до Колективного договору
Державного податкового університету
від 24 січня 2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці в Державному податковому університеті. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Державного податкового університету

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Заробітна плата

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та діяльності Державного податкового університету (далі – Університет).

1.2. Система організації оплати праці

Організація оплати праці в Університеті здійснюється на підставі:

Кодексу законів про працю України;

Закону України від 01 липня 2014 року № 1556 «Про вищу освіту»;

Закону України від 26 листопада 2015 року № 848 «Про наукову і науково – технічну діяльність»;

Закону України про Державний бюджет України на відповідний рік;

Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки»;

Статуту Державного податкового університету;

Колективного договору;

положення про оплату праці в Державному податковому університеті;

положення про преміювання працівників Державного податкового університету;

положення про матеріальну допомогу працівникам Державного податкового університету;

наказів ректора Університету;

трудових договорів;

грантів.

1.3. Джерела формування фонду оплати праці

Фонд оплати праці працівників Університету формується за рахунок коштів державного бюджету, що складається з коштів загального та спеціального фондів.

Фінансування видатків за загальним фондом державного бюджету здійснюється Міністерством фінансів України в межах затвердженого на календарний рік кошторису.

Спеціальний фонд державного бюджету формується за рахунок коштів, що надходять від надання платних послуг юридичним та фізичним особам, надання грантів, фінансування проєктів і цільових програм, а також інших джерел, передбачених чинним законодавством.

1.4. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

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.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється законом про державний бюджет України на відповідний рік.

2. ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Розміри розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників Університету здійснюються на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці (відповідно до наказу від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зі змінами).

Основою організації оплати праці в Університеті є тарифна система. У випадках, обумовлених економічною доцільністю, може використовуватися погодинна система оплати праці.

2.1. Визначення розмірів посадових окладів і ставок погодинної оплати праці

Схеми посадових окладів і розміри ставок погодинної оплати праці становляються Кабінетом Міністрів України. Розміри базових посадових окладів встановлюються на підставі наказів Міністерства освіти і науки України.

Посадові оклади проректорів, заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 5-15 відсотків, головного бухгалтера – на 10-30 відсотків, помічників керівників – на 30-40 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів.

2.2. Особливості встановлення розмірів посадових окладів особам з числа професорсько-викладацького складу

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.

Дане положення не поширюється на сумісників.

2.3. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять

За проведення навчальних занять встановлюються розміри ставок погодинної оплати праці працівників відповідно до чинного законодавства.

Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.

Ставки погодинної оплати праці дійсних членів (академіків) і членів-кореспондентів академій наук України підвищуються на 25 відсотків.

Ставки погодинної оплати праці осіб, які не мають вченого звання професора або наукового ступеня доктора наук, а також доцента або наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), але які мають почесні звання, встановлюються в таких розмірах:

почесне звання "народний" – в розмірах, передбачених для доктора наук;
 почесне звання "заслужений" – в розмірах, передбачених для доктора філософії (кандидата наук).

Голови і члени Атестаційних комісій, які залучаються з інших закладів вищої освіти, а також спеціалісти з виробництва отримують оплату в розмірах ставок погодинної оплати праці, передбачених чинним законодавством.

Представники органів управління закладами вищої освіти, міністерств і відомств, в підпорядкуванні яких знаходяться заклади вищої освіти за участь в роботі Атестаційних комісій оплату не отримують.

Ректор і проректори отримують оплату за участь в Атестаційних комісіях за встановленими годинними ставками, якщо профіль Атестаційних комісій відповідає їх спеціальності.

Ставки погодинної оплати праці можуть застосовуватися:

для оплати праці викладачів курсів по підготовці до вступу у заклади вищої освіти;

для оплати праці викладачів курсів по вивченню мов народів світу;

при прийманні вступних іспитів; при прийманні іспитів з іноземної мови у працівників Університету, які отримують надбавки до заробітної плати при застосуванні іноземної мови в практичній діяльності;

при проведенні занять із слухачами курсів з інтенсивного вивчення іноземної мови;

для оплати праці провідних вчених і спеціалістів сторонніх організацій, що залучаються як консультанти дисертаційних досліджень (50 годин на рік на одного докторанта або аспіранта; 25 годин на пошукувача (здобувача));

для оплати праці ректорів, проректорів та інших керівних працівників навчальних закладів, а також інших висококваліфікованих спеціалістів, у тому числі тих, які займають керівні посади і які залучаються до виконання роботи по завідуванню кафедрою з погодинною оплатою праці 100 годин в навчальному році. Вказана робота дозволяється при виконанні іншої роботи за сумісництвом;

для оплати праці викладачів факультетів підвищення кваліфікації працівників керівних працівників тощо.

2.4 Порядок роботи за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи та оплачується згідно чинного законодавства.

2.5. Порядок оплати тимчасового заступництва

Тимчасове заступництво – це виконання трудових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язане з виробничою необхідністю або з розпорядчими функціями, працівником, який працює в Університеті.

Тимчасове заступництво за більш відповідальною посадою є одним із способів перевірки на практиці потенційних можливостей працівників для включення їх до резерву на висування.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) по Університету.

Порядок оплати праці тимчасового заступництва в Університеті здійснюється згідно чинного законодавства.

2.6. Робота за цивільно-правовими договорами

Виконання робіт за цивільно-правовими договорами проводиться на підставі діючого законодавства.

3. ДОДАТКОВА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

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 чиним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3.1. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Державного податкового університету

Особам із числа професорсько-викладацького складу може встановлюватися доплата за виконання обов'язків заступника декана (директора) в розмірі до 30 відсотків до посадового окладу за основною посадою.

3.1.2. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, за завідування кафедрою встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків посадового окладу. При цьому посадовий оклад з зазначеною доплатою в сумі не повинен перевищувати посадовий оклад завідувача кафедрою – професора.

Доплата за завідування кафедрою у повному розмірі на місяць встановлюється основним працівникам із числа професорсько-викладацького складу і сумісникам.

3.1.3. Доплата за роботу в нічний час встановлюється працівникам у розмірі 35 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи з 22-ї години до 6-ї години наступного дня. Доплата нараховується у відповідності до даних табельного обліку робочого часу.

3.1.4. Водіям за ненормований робочий день встановлюється доплата у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

3.1.5. Прибиральникам, які використовують в роботі дезінфікуючі засоби, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу.

3.1.6. Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам встановлюється доплата за вчене звання доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – 25 відсотків посадового окладу, професора – 33 відсотки посадового окладу.

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.

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

3.1.7. Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам встановлюються доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) та доктора наук у розмірах відповідно 15 та 25 відсотків посадового окладу.

Іншим категоріям працівників, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, встановлюється доплата за науковий ступінь:

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

доктора філософії (кандидата наук) – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету.

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

3.1.8. Суміщення професій (посад), тобто виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовою угодою, додаткової роботи за іншою професією (посадою), і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи дозволяється в Університеті за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно і не веде до погіршення якості виконуваних робіт.

Суміщення професій (посад) дозволяється, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої відноситься даний працівник (робітники, інженерно-технічні працівники, службовці та інші).

Угода про суміщення професій (посад) може укладатися на визначений строк або без зазначення строку.

Доплата за суміщення професій (посад) встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу.

Згадані вище порядок та умови суміщення професій (посад) використовуються також при розширенні зони обслуговування або збільшенні обсягу виконуваних робіт.

Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу.

Для встановлення доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт може використовуватися вся економія фонду оплати праці, що сформована за вакантною посадою.

Зазначені в цьому підпункті доплати, не встановлюються ректору, проректорам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

3.1.9. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основних трудових обов'язків передбачає заміну іншого працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням та з інших причин і за яким відповідно до чинного законодавства зберігається місце роботи (посада).

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється в розмірі до 50% посадового окладу. Для встановлення доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може використовуватися вся економія фонду оплати праці, що сформована в зв'язку з відсутністю працівника.

Доплата може виплачуватися, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

3.1.10. Працівникам бібліотеки встановлюється доплата за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежновід стажу роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків,
- понад 10 років – 20 відсотків,
- понад 20 років – 30 відсотків.

Доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Доплата виплачується працівникам бібліотеки з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу, який дає право на її одержання.

Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

Якщо працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

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

3.1.11. Музейним працівникам встановлюється доплата за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу музейної роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків,
- понад 10 років – 20 відсотків,
- понад 20 років – 30 відсотків.

Доплата за вислугу років працівникам музеїв обчислюється з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Доплата виплачується працівникам музеїв з дня прийняття на роботу за наявності стажу, який дає право на її одержання.

Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час в межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

Якщо працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

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

3.1.12. Накази про встановлення працівникам доплат, зазначених в пунктах 3.1.1 – 3.1.9, формується відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я ректора або проректора за напрямком діяльності з візою планово-фінансового відділу.

3.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок

3.2.1. За знання і використання в роботі іноземної мови працівникам встановлюється надбавка:

за одну європейську мову – 10 відсотків,

за одну східну, угро-фінську або африканську – 15 відсотків,

за дві і більше мови – 25 відсотків посадового окладу.

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом, а саме сертифікатом не нижче рівня B2.

3.2.2. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням, встановлюється надбавка за почесне звання:

за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" у розмірі 40 відсотків,

"заслужений" – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором.

3.2.3. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням, встановлюється надбавка за спортивне 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).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором.

3.2.4. Надбавка за класність встановлюється водіям автомобілів в наступних розмірах:

водіям 2-го класу – 10 відсотків,

водіям 1-го класу – 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований час.

3.2.5. Працівникам за роботу в умовах режимних обмежень встановлюється надбавка залежно від ступеня секретності інформації в розмірі та відповідно до дозвільних документів, які передбачені чинним законодавством:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "цілком таємно" – 15 відсотків,

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "таємно", – 10 відсотків.

3.2.6. Педагогічним і науково-педагогічним працівникам встановлюється надбавка за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної та науково-педагогічної роботи у таких розмірах:

понад 3 роки – 10 відсотків,

понад 10 років – 20 відсотків,

понад 20 років – 30 відсотків.

Зміна розміру надбавки за вислугу років провадиться з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в Університеті або з дня подання таких документів працівником.

Якщо педагогічні та науково-педагогічні працівники виконують роботу обсягом менше або більше норми, передбаченої ставкою заробітної плати, розмір надбавки за вислугу років зменшується або збільшується пропорційно навантаженню (обсягу роботи).

3.2.7. Науковим працівникам встановлюється надбавка за стаж наукової роботи щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу наукової роботи у таких розмірах:

понад 3 роки – 10 відсотків,

понад 10 років – 20 відсотків,

понад 20 років – 30 відсотків.

Надбавка за стаж наукової роботи нараховується щомісяця виходячи з посадового окладу наукового працівника за основним місцем роботи. За місцем роботи за сумісництвом надбавка за стаж наукової роботи не виплачується.

Якщо науковий працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за стаж наукової роботи нараховується до посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Науковим працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на виплату або підвищення розміру надбавки за стаж наукової роботи, надбавка встановлюється з початку наступного місяця.

3.2.8. Медичним працівникам в залежності від стажу роботи встановлюється надбавка за вислугу років в таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків,
- понад 10 років – 20 відсотків,
- понад 20 років – 30 відсотків.

Надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу працівника без урахування інших надбавок і доплат.

Надбавка за вислугу років виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

3.2.9. 3 метою підвищення престижності праці педагогічним працівникам встановлюється надбавка в граничному розмірі до 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків.

Розмір надбавки встановлюється ректором в межах фонду оплати праці.

3.2.10. Працівникам бібліотек встановлюється надбавка за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу.

Конкретний розмір надбавки встановлюється ректором у межах фонду оплати праці.

3.2.11. Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється штатним працівникам Університету в межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється, виключно, у відсотках до посадового окладу працівника.

Конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я ректора або проректора у відповідності до розподілу повноважень з візою планово-фінансового відділу.

Надбавка за високі досягнення у праці, виключно, встановлюється за результатами роботи не раніше ніж через місяць з дня прийняття на відповідну посаду. Надбавка за високі досягнення у праці не встановлюється на час випробувального строку, що встановлено працівникові при укладанні трудового договору.

При переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавки за високі досягнення у праці вирішується в індивідуальному порядку.

Контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки за високі досягнення у праці здійснюється керівниками підрозділів. У випадку погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я ректора або проректора у відповідності до розподілу повноважень.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за високі досягнення у праці формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

3.2.12. Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється штатним працівникам Університету, а також працюючим за сумісництвом в межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється, виключно, у відсотках до посадового окладу працівника.

Підставою для встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи є наказ Університету або письмове розпорядження ректора про доручення працівникові виконання роботи, що визначена як особливо важлива, з зазначенням характеру роботи і терміну її виконання.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я ректора або проректора у відповідності до розподілу повноважень з візою працівника планово-фінансового відділу.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за виконання особливо важливої роботи формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

3.2.13. Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється штатним працівникам Університету, а також працюючим за сумісництвом в межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється, виключно, у відсотках до посадового окладу працівника.

Граничні розміри надбавки за складність, напруженість в роботі встановлюються на підставі документів про розгляд умов праці за кожною посадою, що затверджується ректором і погоджується з керівником відповідного підрозділу та планово-фінансовим відділом.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за складність, напруженість у роботі формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

3.2.14. Граничний розмір надбавок за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи і за складність, напруженість у роботі для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

3.2.15. Наказ про встановлення працівникам зазначених в підпунктах 3.2.1 – 3.2.10 надбавок формується відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я ректора або проректора у відповідності до розподілу уповноважень.

3.2.16. Надбавки, зазначені в підпунктах 3.2.11 – 3.2.13, є виплатами стимулюючого характеру, які призначаються за умови кошторисних призначень та фонду оплати праці.

3.3. Оплата за роботу у святковій і неробочій дні

Робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73 Кодексу законів про працю України) оплачується у подвійному розмірі:

працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Умови оплати або надання іншого дня відпочинку встановлюються в наказі про вихід на роботу в святковий або неробочий день.

3.4. Оплата за надурочні роботи

Надурочні роботи припускаються лише у виключних випадках за дозволом ППО з подвійною оплатою праці в обсязі не більше 120 годин на рік.

3.5. Індexсація заробітної плати

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чиним законодавством.

Порядок проведення індексації грошових доходів населення визначається Кабінетом Міністрів України.

3.6. Премії

Преміювання працівників Університету здійснюється на підставі Положення про преміювання працівників Державного податкового університету (додаток 3 до Колективного договору) та чинного законодавства.

3.7. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

Педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської та студентської молоді, методичному забезпеченні, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни в межах коштів, передбачених кошторисом Університету на оплату праці виплачується щорічна грошова винагорода, якщо відсутні обмеження її виплати згідно з чинним законодавством, кошторисних призначень та фонду оплати праці.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до чинного законодавства та Колективного договору.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу ректора Університету.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу.

3.8. Грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків музейним працівникам

Музейним працівникам один раз на рік за умови досягнення ними успіхів у виконанні культурно-освітньої та науково-дослідної діяльності, пов'язаної з комплектуванням музейних зібрань, експозиційною, фондовою і видавничою роботою виплачується грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків.

Особам, які працюють за сумісництвом, грошова винагорода не надається.

Розмір грошової винагороди не повинен перевищувати одного посадового окладу.

Грошова винагорода виплачується даним працівникам на підставі наказу ректора Університету.

3.9. Допомога на оздоровлення, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань

Допомога на оздоровлення, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань здійснюється відповідно до Положення про порядок і умови надання матеріальної допомоги працівникам Державного податкового університету (додаток 4 до Колективного договору).

4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Норми, що не визначені в цьому Положенні регулюються на підставі чинного законодавства України.

У випадку внесення змін у нормативно-правову базу дане Положення приводиться у відповідність чинному законодавству.

В. о. ректора

Державного податкового університету

Д. М. Серебрянський

М. П.



Голова ППО

Голова Первинної профспілкової
організації працівників
Національного університету державної
податкової служби України

М. І. Кітченко



Додаток 3
до Колективного договору
Державного податкового
університету
від 24 січня 2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання працівників** **Державного податкового університету**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання працівників Державного податкового університету (далі – Положення) розроблено у відповідності до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-18, Законів України від 24 березня 1995 року №108/95 – ВР «Про оплату праці», 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 установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу 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» зі змінами та інших нормативно-правових актів.

Положення про преміювання працівників Державного податкового університету (далі – Університет) розроблено відповідно до чинного законодавства з метою:

підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням кваліфікаційного рівня та професійного досвіду, складності покладених на них завдань та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

мотивації працівників щодо належного виконання ними службових обов'язків та зміцнення трудової дисципліни;

матеріального заохочення працівників за відповідальність, ініціативу, творчість, багаторічну плідну працю та високі досягнення в роботі.

1.2. Ректор Університету (далі – ректор) або особа, яка виконує його обов'язки, здійснює преміювання працівників Університету в межах затверджених кошторисних призначень, встановленого фонду оплати праці та за рахунок економії фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондом.

1.3. Преміювання працівників Університету може здійснюватися за підсумками роботи місяця, року, відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, а також одноразове преміювання до державних, професійних свят та ювілейних дат тощо. Максимальним розміром премія не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

1.4. Преміювання ректора здійснюється за рішенням Міністерства фінансів України.