

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням вченої ради університету
від «24» 02 2021 р. протокол № 9
Голова вченої ради
Олег Скидан

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Поліського національного університету

(назва положення / процесу)

П – 15/18

Редакція № 01

Введено в дію «01» 03 2021 р.
Наказом № 3109 від «24» 02 2021 р.

Розроблено:

Начальник відділу кадрів
Світлана Бельченко

Головний бухгалтер
Світлана Бельченко

Начальник планово-фінансового відділу
Лариса Денисова

«24» 02 2021 р.

Погоджено:

Провідний юрисконсульт
Наталія Рехтер

Голова первинної профспілкової
організації співробітників університету

Юрій Сус

«24» 02 2021 р.

Контрольний примірник

Врахований примірник № ____

Поточний статус документа:

Переглянуто				Актуалізовано			
Дата	Відповідальний	ПІБ	Підпис	Дія	Дата виконання	Відповідальний, ПІБ	Підпис



Зміст

		стор.
1.	Загальні положення	3-4
2.	Умови та порядок встановлення премій	4-7
3.	Прикінцеві положення	7



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення визначає умови та порядок преміювання працівників Поліського національного університету (далі – Університет) за виконання ними посадових обов'язків, виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела фінансування витрат.

1.2. Положення про преміювання працівників Поліського національного університету (далі – Положення) розроблено на підставі Закону України від 01.07.2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту», Закону України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці», Закону України від 13.12.1991 р. № 1978-XII «Про наукову і науково-технічну діяльність», статті 98 Кодексу законів про працю України, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Статутом Університету, Колективним договором Університету.

1.3. Положення затверджується вченою радою Університету та вводить в дію наказом ректора.

1.4. Положення запроваджується з метою:

- підвищення мотивації науково–педагогічних працівників, керівників і фахівців, інших працівників Університету щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням їх ролі в 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;
- стимулювання сумлінного та якісного виконання посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань;



- забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.5. Джерелом преміювання є економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може створюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацевдатності, відпусток без збереження заробітної плати в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на бюджетний рік для всіх працівників Університету.

2. УМОВИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ПРЕМІЙ

2.1. Преміювання працівників Університету проводиться за підсумками роботи за місяць (квартал, рік).

2.2. Розмір премій може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в грошовому виразі, що визначається від фактично існуючої економії фонду заробітної плати за попередній період, та залежить від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника за поданням керівника відповідного структурного підрозділу.

2.3. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

2.4. Розподіл премії між працівниками може здійснюватися з урахуванням тарифних ставок, посадових окладів, фактично відпрацьованого часу, чисельності працівників підрозділів, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати роботи Університету.

2.5. Преміювання ректора Університету здійснюється за основні результати його безпосередньої діяльності на підставі наказу (листа) Міністерства освіти і науки України.

2.6. Премії можуть виплачуватися за:

- сумлінне та якісне виконання обов'язків, покладених трудовим договором (контрактом);



- раціональне використання обладнання, технічних засобів навчання та запровадження новітніх технологій в освітньому процесі;
- впровадження, освоєння та використання новітніх технологій та техніки з досягненням економічного ефекту в структурних підрозділах Університету;
- викладання додаткових освітніх дисциплін, курсів на високому освітньому рівні за умови надходження коштів на реєстраційні рахунки Університету;
- якісне і своєчасне виконання робіт, надання послуг;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- інші показники діяльності, що не суперечать законодавству України.

2.7. Виплата премії може здійснюватися науково-педагогічним працівникам Університету, за

- виконання функцій наукового керівника здобувачів вищої освіти Університету, які стали переможцями Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей у поточному навчальному році серед здобувачів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації;
- публікацію наукових праць у вітчизняних та/або іноземних (міжнародних) рецензованих фахових виданнях, включених до наукометричних баз Scopus та Web of Science, які не є перекладами з інших мов, при умові, що вказана в публікації афіліація містить дані щодо місця працевлаштування автора – Polissia National University (англійською мовою);;
- за оформлення патенту на винахід або на корисну модель;
- за присудження наукового ступеня доктора наук, доктора філософії (кандидата наук).

Розмір премії за публікацію наукових праць у вітчизняних та/або іноземних (міжнародних) рецензованих фахових виданнях, включених до



наукометричних баз Scopus та Web of Science, які не є перекладами з інших мов, та за оформлення патенту на винахід або на корисну модель ділиться пропорційно кількості авторів незалежно від того чи перебувають вони в трудових відносинах з Університетом чи ні, та виплачується тільки науково-педагогічним працівникам Університету.

2.8. Преміювання може здійснюватися до визначних та пам'ятних дат держави, Університету, підрозділу, професійних свят, видатних і ювілейних дат.

2.9. Для своєчасної підготовки проектів наказів про преміювання працівників Університету керівниками структурних підрозділів подаються подання щодо пропозицій про преміювання працівників відповідних підрозділів з обґрунтуванням за досягнення яких показників пропонується нарахування премії ректору Університету за:

- місяць – до 20 числа наступного місяця;
- квартал – до 20 числа останнього місяця поточного кварталу;
- рік – до 15 грудня поточного року.

2.10. Відділ кадрів до 25 числа наступного місяця, до 25 числа останнього місяця кварталу, до 10 грудня поточного року, відповідно, готує проекти наказів про преміювання працівників на розгляд ректору Університету.

2.11. Бухгалтерією Університету виплата премій здійснюється на підставі наказів ректора Університету, у термін виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначеного Колективним договором.

2.12. Премія працівникам Університету не виплачується за:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- порушення виконавської дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання тощо), Правил внутрішнього розпорядку Університету та правил з охорони праці;



– наявності зауважень з боку керівництва Університету, недотримання трудової дисципліни (прогул, поява в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи);

– у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

2.13. Працівник, що одержав дисциплінарне стягнення (догану), цілком позбавляється преміювання протягом року.

Якщо протягом року 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.

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

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

3.2. Відносини, що не врегульовані у даному Положенні, регулюються чинним законодавством України.

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

3.4. Зміни та доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку, викладеному в пункті 1.3, в разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на його реалізацію у діяльності Університету.