

**ПОГОДЖЕНО**

Голова первинної  
профспілкової організації  
працівників БІНПО  
*Василюк* В.Є.Харагірло

«12» жовтня 2021 року

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Директор Білоцерківського  
інституту неперервної професійної освіти

*Сидоренко* В.В.Сидоренко

2021 року



## **ПОЛОЖЕННЯ**

про преміювання, встановлення надбавок до посадових окладів, доплат та надання матеріальної допомоги працівникам Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

### **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення розроблено згідно із Законами України «Про освіту», «Про оплату праці», постанов 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», Наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» із змінами та доповненнями); іншими нормативно-правовими актами, що врегульовують питання праці працівників окремих галузей бюджетної сфери; розміри посадових окладів (тарифних ставок), визначені на основі Єдиної тарифної сітки; ставки погодинної оплати праці; надбавки; доплати; премії; інші заохочувальні та компенсаційні виплати; Положенням про Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти (надалі Інститут) та відповідним колективним договором.

1.2. Положення запроваджується з метою:

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

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

- активного залучення працівників структурних підрозділів Інституту до участі в оцінюванні результатів праці кожного;

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

1.3. Джерелами формування коштів на преміювання та матеріальне заохочення працівників Інституту є:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами Державного бюджету, яка може створюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати в межах

затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників:  
- кошти спеціального фонду Державного бюджету, у межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

Норми цього Положення реалізуються Інститутом тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускається при цьому утворення кредиторської заборгованості з оплати праці та заборгованості по оплаті комунальних послуг.

## **2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК ТА ДОПЛАТ ДО ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ І ТАРИФНИХ СТАВОК ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ**

2.1. Надбавки до посадового окладу 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» (зі змінами):

### **2.1.1. За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)**

- працівникам Інституту, з метою стимулювання прискорення виконання працівником конкретних завдань та підвищення їх якості, у розмірі до 50% посадового окладу. При встановленні такої надбавки повинна бути чітко визначена кінцева мета роботи і строки виконання.

### **2.1.2. За складність, напруженість у роботі**

- працівникам Інституту за виконання різноманітної за складом роботи, нелегкої для вирішення і виконання, що потребує уваги, зосередження, додаткових зусиль та часу, у розмірі до 50% посадового окладу. Зазначена надбавка встановлюється за умови сумлінного і якісного виконання працівником обов'язків за основною посадою. У разі переведення працівника на посаду з іншим характером діяльності дія даної надбавки припиняється з дати переведення. Зазначена надбавка не встановлюється на час роботи з випробувальним терміном.

### **2.1.3. За високі досягнення у праці**

- працівникам Інституту, що виконують організаційно-розпорядчі функції, залежно від особистих досягнень, за професіоналізм, компетентність, ініціативність у роботі, у разі сумлінного та якісного виконання ними протягом певного періоду та в установлені строки своїх посадових обов'язків, за відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни, у розмірі до 50% посадового окладу.

2.1.4. Зазначені у *пп. 2.1.1, 2.1.2 та 2.1.3* надбавки: є виплатами стимулюючого характеру, які можуть бути призначені наказом директора на підставі подання керівника структурного підрозділу з урахуванням особистого вкладу працівника в загальні результати роботи Інституту. Переглядаються в разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни, скасовуються або зменшуються.

Призначення та виплата таких надбавок здійснюється за умови наявності фінансових можливостей Інституту та переглядається щорічно залежно від фонду оплати праці на відповідний рік.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

### **2.1.5. За вислугу років педагогічної та науково-педагогічної роботи**

- педагогічним та науково-педагогічним працівникам Інституту у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) залежно від стажу педагогічної та науково-педагогічної роботи у таких розмірах:

10% - при наявності стажу понад 3 роки;

20% - при наявності стажу понад 10 років;

30% - при наявності стажу понад 20 років.

Виплата вказаної надбавки в частині зазначених розмірів здійснюється щомісяця (Постанова № 78 від «31» січня 2001 року).

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

#### **2.1.6. За особливі умови роботи**

- у розмірі, що не перевищує 50% посадового окладу працівникам наукової бібліотеки, які проводять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073.

#### **2.2. Доплати до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються:**

**2.2.1. За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників** - у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) тимчасово відсутнього працівника через тривалу хворобу, або з інших поважних причин.

**2.2.2. За суміщення професій (посад)** - у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою, працівникам, які виконують разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) при наявності у штатному розписі вакантної посади.

**2.2.3. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт** - до 50% посадового окладу (тарифної ставки) за виконання працівником поряд зі своєю основною роботою додаткового обсягу робіт за однією і тією самою професією (посадою) при наявності у штатному розписі вакантної посади.

Зазначені у пп. 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 доплати: встановлюються науково-педагогічним, педагогічним та іншим категоріям працівників, які, поряд зі своїми посадовими обов'язками, виконують додаткові відповідальні функції; не встановлюються керівникові Інституту, його заступнику, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

Призначення та виплата таких доплат здійснюється в межах фонду оплати праці.

**2.2.4. За використання в роботі дезінфікувальних засобів та/або працівникам, що зайняті прибиранням туалетів** - у розмірі 10% посадового (місячного) окладу.

**2.2.5. За вислугу років** - працівникам наукової бібліотеки у відсотках до посадового окладу у таких розмірах: 10% при наявності стажу роботи понад 3 роки, 20% - при наявності стажу роботи понад 10 років, 30% - при наявності стажу роботи 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.

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

### 3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ПРЕМІЙ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

3.1. Фонд преміювання створюється за рахунок економії коштів в межах затвердженого кошторисом фонду оплати праці загального та спеціального фондів Державного бюджету.

3.2. Преміювання працівників Інституту проводиться за підсумками роботи за місяць (квартал, рік) та за встановленим Інститутом критеріями якості роботи.

3.3. Розмір премії може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в грошовому виразі, що визначається від фактично наявної економії фонду оплати праці за поданням керівника відповідного структурного підрозділу, у разі потреби погоджується з заступником директора, головним бухгалтером та затверджується директором Інституту. Сума премії, яка може бути нарахована працівнику, максимальними розмірами не обмежується. Розмір премії встановлюється виключно керівником Інституту у відповідному наказі.

3.4. Преміювання поширюється не тільки на штатних працівників Інституту, а також на працівників, які працюють в установі за сумісництвом (внутрішнім або зовнішнім), на тих же умовах, як і на працівників за основним місцем роботи.

3.5. Розподіл премії між працівниками може здійснюватися з урахуванням їхніх тарифних ставок, посадових окладів, чисельності працівників підрозділів, індивідуального коефіцієнта рейтингової оцінки науково-педагогічного та педагогічного працівника, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати роботи Інституту.

3.6. Преміювання директора Інституту здійснюється за основні результати його безпосередньої діяльності на підставі наказу (листа) Національної академії педагогічних наук України або Університету, в межах наявності економії коштів на оплату праці та за відсутності кредиторської заборгованості по оплаті комунальних послуг.

3.7. Система матеріального стимулювання працівників Інституту передбачає їхнє преміювання відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи, встановлення стимулюючих надбавок до посадових окладів, надання матеріальної допомоги в межах коштів на оплату праці, що виплачуються згідно з наказом директора Інституту. Наказ видається на підставі службових записок (подань) керівників структурних підрозділів або інших посадових осіб і погоджується з головним бухгалтером.

3.8. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються, але здійснюються в межах економії фонду оплати праці.

3.9. Преміювання науково-педагогічних працівників, педагогічних та інших працівників Інституту, які є штатними працівниками, здійснюється із загального та спеціального фондів державного бюджету за рахунок економії фонду оплати праці.

3.10. Преміювання може здійснюватися до загальнодержавних, професійних свят та ювілейних дат. Ювілеями вважаються 50-річчя та наступні кожні десять років від дня народження.

Розмір премії працівників, у зв'язку з ювілейними датами, встановлюється наказом директора виходячи з наявності економії фонду оплати праці.

3.11. Для своєчасної підготовки наказів на преміювання працівників: службові записки (подання) щодо пропозицій про преміювання з обґрунтуванням, за досягнення яких показників пропонується нарахування премій, погоджених з

керівництвом Інституту подаються:

- за місяць - до 20 числа поточного місяця;
- за квартал - до 10 числа останнього місяця поточного кварталу;
- за рік - до 15 грудня поточного року.

3.12. Премія працівникам Інституту не виплачується:

- у разі невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків;
- у разі недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень і завдань, отриманих на виконання, зокрема на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);

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

- за відсутності економії фонду оплати праці та в інших випадках за рішенням директора Інституту;

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

У період, протягом якого працівника було притягнуто до дисциплінарного стягнення, заходи заохочення до нього не застосовуються.

#### **4. ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ**

**4.1. Головні критеріями оцінки праці науково-педагогічних та педагогічних працівників при преміюванні є:**

- організація наукових, навчальних і виробничих семінарів, конференцій, культурно-масових заходів на державному та міжнародному рівні;

- організація та проведення міжнародних теоретико-практичних курсів, стажувань науково-педагогічних (педагогічних) працівників і студентів;

- участь за дорученням директора у міжнародних освітніх програмах;

- успішне практичне втілення інноваційних навчальних, виховних, наукових технологій, а також впровадження інноваційних розробок в освітню діяльність;

- підготовка спільних міжнародних видань за результатами удосконалення та поліпшення навчального процесу та проведеної науково-дослідної роботи;

- активна участь у забезпеченні якісного практичного навчання студентів і слухачів з використанням сучасної техніки та технологій;

- проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно-виховної підготовки студентів та слухачів;

- рейтингова оцінка діяльності кафедр;

- якісне і своєчасне забезпечення освітнього процесу необхідними методичними матеріалами, навчальною літературою, технічними засобами навчання, матеріалами;

- своєчасне та якісне виконання своїх посадових обов'язків;

- активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота в приймальній комісії.

**4.2. Головні критеріями оцінки праці інших працівників Інституту при преміюванні є:**

- своєчасне та якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;

- особистий внесок в загальні результати роботи Інституту за підсумками роботи за місяць, квартал, рік;

- 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 та бездоганну роботу в Інституту;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

## **5. ПОРЯДОК НАДАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ**

5.1. Матеріальна допомога працівникам надається відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від **30.08.2002 № 1298** (зі змінами) «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

5.2. Матеріальна допомога є засобом соціального захисту працівників і поширюється на всіх працівників Інституту, за Основним місцем роботи.

5.3. Матеріальна допомога працівникам Інституту на оздоровлення або для вирішення соціально-побутових питань, може надаватися в сумі не більше один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

5.4. Матеріальна допомога працівникам Інституту надається за рахунок економії фонду заробітної плати в межах коштів на оплату праці загального та спеціального фондів кошторису на основі поданої працівником заяви; розмір її встановлюється наказом директора.

5.5. Матеріальна допомога на оздоровлення науково-педагогічним та педагогічним працівникам надається у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) під час надання щорічної основної відпустки відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту».

5.6. Педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

5.7. Науково-педагогічним та педагогічним працівникам за рахунок економії коштів Інституту може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

## **6. ІНШІ УМОВИ**

6.1. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що суттєво впливають на його реалізацію в діяльності Інституту.

6.2. З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам Інституту, вважаються такими, що втратили чинність.