

Додаток 9
до колективного договору
на 2018-2023 рр.

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
Г. М. Романцева
20 18 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ДВНЗ «КНУ»
І. Посохов
20 18 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок встановлення та надання працівникам
Гірничого коледжу ДВНЗ «КНУ»
надбавок, доплат, матеріальної допомоги,
премій та інших грошових винагород

1. Загальні положення

1.1. Дане положення розроблено відповідно до діючого законодавства з метою матеріального заохочення працівників Гірничого коледжу державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет» (далі - Коледж) за відповідальність, ініціативу, творчість, багаторічну плідну працю та високі досягнення в роботі.

1.2. Це Положення розроблено на підставі Законів України «Про освіту» і «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів, Положення Коледжу та Колективного договору, Галузевої угоди і розповсюджується на педагогічних працівників, та інших працівників Коледжу (з деякими особливостями та відмінностями щодо структури надбавок, доплат, премій та інших грошових винагород, їх розміру та джерел виплати стосовно кожної із категорій перелічених працівників).

1.3. Надбавки, доплати, матеріальна допомога, премії та інші грошові винагороди можуть встановлюватися та надаватися працівникам Коледжу за рахунок коштів загального і спеціального фондів Коледжу в межах кошторисних призначень в розрізі джерел фінансування.

1.4. Надбавки, доплати, матеріальна допомога на оздоровлення та інші грошові винагороди виплачуються тільки на підставі наказу директора.

1.5. Розмір надбавок, доплат, матеріальних допомог та інших грошових виплат з коштів спеціального фонду Коледжу встановлюються за рішенням директорату, погодженням профкому та з урахуванням чинного законодавства і обмежується сумами коштів, які закладені на поточний рік в кошторисі Коледжу.

2. Критерії преміювання

- 2.1. Головним критерієм оцінки праці педагогічних працівників при преміюванні є:
- внесок викладача в роботу зі студентами, керівниками підприємств для укладання договорів на підготовку кадрів та їх розподіл після закінчення коледжу;
 - застосування нетрадиційних та ефективних методів виконання курсових проектів;
 - залучення до цієї роботи досвідчених фахівців підприємств, розробка тематики курсових проектів, що забезпечують удосконалення виробничих процесів, технологій, устаткування, приладів і т.п.;
 - керівництво роботою студентів, які стали переможцями регіональних, обласних, всеукраїнських та міжнародних студентських олімпіад, конкурсів, турнірів;
 - використання і пропаганда передового досвіду ведення навчального процесу;

- рівень якості читання лекцій;
- рівень і якість розробленого методичного забезпечення, методичних розробок, посібників (новизна матеріалу, використання активних методів навчання, формування технічної творчості студентів);
- рівень комп'ютеризації навчального процесу із курсу і в цілому по цикловій комісії;
- підготовка фахівців на основі використання науково-технічного прогресу і залучення студентів до участі в науково-дослідних і проектно-конструкторських роботах, що виконуються за рахунок коштів державного бюджету і за договорами із замовниками;
- проведення олімпіад (конкурсів) студентської творчості;
- висока якість, наукова і прикладна результативність виконання науково-дослідної роботи, включеної в індивідуальний план роботи викладача;
- підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності, впровадження результатів підвищення кваліфікації в навчально-методичну роботу і наукові дослідження;
- додаткова робота зі студентами, які навчаються за контрактами за денною і заочною формами навчання;
- рейтингова оцінка діяльності циклової комісії, документів, особиста оцінка викладачів.

2.2. Головним критерієм оцінки праці навчально-допоміжного персоналу коледжу є:

- чітке і своєчасне виконання посадових обов'язків, прояв ініціативи при їх виконанні;
- якісна підготовка навчальних місць до проведення лабораторних робіт;
- стан закріпленого лабораторного устаткування, приміщення і т.п.;
- участь у модернізації, розробці і створенні навчально-лабораторного і демонстраційного устаткування;
- підвищення своєї кваліфікації, освоєння комп'ютерної техніки;
- дотримання трудової дисципліни.

2.3. Показники преміювання адміністративно-господарського персоналу:

- якісне виконання посадових обов'язків;
- перевиконання встановлених планових показників;
- підвищення своєї кваліфікації, здатність виконувати обов'язки за двома і більше суміжними посадами (обов'язками);
- забезпечення збереження і цілості майна, устаткування, приладів;
- освоєння і використання в роботі комп'ютерної техніки;
- своєчасність і достовірність бухгалтерських і статистичних звітів;
- дотримання трудового розпорядку.

2.4. Максимальний розмір премії співробітника за один місяць не повинен перевищувати, як правило, розміру його посадового окладу.

2.5. Різновидами премій можуть бути: за результатами роботи за навчальний рік, календарний рік, семестр, квартал; за розробку, впровадження та опанування новітніми технологіями в роботі; за виконання особливо важливої роботи; в зв'язку з нагородженням державними нагородами, присвоєнням почесного звання; присвоєння наукового ступеня доктора наук; до професійних свят; до ювілейних дат; за багаторічну сумлінну працю.

3. Види, розміри і порядок встановлення та надання надбавок, доплат, матеріальних допомог, премій та інших грошових винагород

3.1. Надбавки до посадових окладів

Надбавки до посадових окладів можуть встановлюватись:

3.1.1. Працівникам, котрі працюють в Коледжі на постійній основі:

- а) за високі досягнення у праці;
- б) за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);
- в) за складність, напруженість і відповідальність у роботі;

Оскільки зазначені надбавки різні за характером та призначенням, вони можуть встановлюватись працівникові незалежно одна від одної. Розмір всіх цих надбавок для працівника Коледжу не повинен перевищувати 50% від посадового окладу.

Перелічені надбавки можуть встановлюватися працівникам, які працюють в Коледжі на постійній основі, в тому числі педагогічним працівникам Коледжу, котрі забезпечують навчальний процес у коледжах, за рахунок коштів загального або спеціального фонду в межах кошторисних призначень у розрізі відповідних джерел фінансування.

Ці надбавки встановлюються на календарний рік за поданням керівників відповідних структурних підрозділів або на період виконання важливих робіт.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002, лист МОН України від 22.12.2003 № 1\9-589 та колективний договір Коледжу. Наказ МОН України №557 від 26.09.2005.

3.1.2. Працівникам Коледжу - за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР: "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків від посадового окладу (ставки заробітної плати);

за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків, "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків, "майстер спорту" - 10 відсотків від посадового окладу.

Надбавки за почесні звання та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням.

Ці надбавки встановлюються за заявами працівників з моменту присвоєння відповідних звань. Вони встановлюються на весь період роботи працівників в Коледжі.

За наявності двох або більше звань надбавка встановлюється за вищим із них.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р. Наказ МОН України №557 від 26.09.2005р.

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

Ця надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р. Наказ МОН України №557 від 26.09.2005р.

3.1.4. Встановлювати надбавку за вислугу років педагогічним та науково - педагогічним працівникам Коледжу, які займають посади згідно з переліком затвердженим Постановою КМУ №963 від 14.06.2000. Надбавка виплачується щомісяця у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи :

- понад 3 роки - 10%;

- понад 10 років - 20%;

- понад 20 років - 30%.

Зміна розміру надбавки за вислугу років провадиться з місяця, що настає за місяцем коли виникло таке право.

Підстава : Постанова КМУ №78 від 31.01.2001, трудова книжка, наказ по закладу.

3.2. Доплати до посадових окладів

Доплати до посадових окладів можуть встановлюватися:

3.2.1. Працівникам Коледжу - доплати у розмірі до 50 відсотків від посадового окладу в таких випадках:

а) за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

б) за суміщення посад (професій);

в) за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Ці доплати встановлюються працівникам Коледжу, які працюють в Коледжі на постійній основі, крім керівників та їх заступників.

Підстава: Постанова КМ України №1298 від 30.08.2002, подання керівників структурних підрозділів; Наказ МОН України №557 від 26.09.2005

3.2.2. Працівникам Коледжу за роботу в нічний час - доплати у розмірі до 40% від посадового окладу (годинної тарифної ставки), за кожен годину роботи з 22 години вечора до 6 години ранку, якщо вищий розмір не визначено законодавством.

Підстава: Постанова КМ України №1298 від 30.08.2002; графік роботи, таблиці обліку робочого часу.

3.2.3. Працівникам Коледжу - доплати за звання:

- «методист» – у граничному розмірі 15 відсотків від посадового окладу (ставки заробітної плати);

- «старший викладач» – у граничному розмірі 5 відсотків від посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним званням. Така відповідність визначається директором. Ці доплати встановлюються за заявами працівників з дати присвоєння їм звань.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002.

3.2.4. Працівникам Коледжу - доплати за наукові ступені:

- доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків від посадового окладу;

- кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків від посадового окладу.

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. Така відповідність визначається директором. Ці доплати встановлюються за заявами працівників з дати присвоєння їм ступеня.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002.

3.2.5. Працівникам Коледжу за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів - доплати у розмірі 10 відсотків від посадового (місячного) окладу.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 20.08.2002, подання завідувача господарського відділу.

3.2.6. Працівникам бібліотеки встановити :

а) надбавку за особливі умови роботи в розмірі до 50% посадового окладу;

б) доплату за вислугу років залежно від стажу роботи :

- понад 3 роки - 10%;

- понад 10 років - 20%;

- понад 20 років - 30%.

Підстава : Постанова КМУ №1073 від 30.09.2009; Постанова КМУ №84 від 22.01.2005.

3.3. Матеріальна допомога

Матеріальна допомога може надаватись:

3.3.1. Педагогічним працівникам, працівникам бібліотеки та медичним працівникам Коледжу, згідно чинного законодавства, допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в розмірі одного посадового окладу один раз на рік із коштів загального або спеціального фонду Коледжу.

Підстава: Закони України „Про освіту”, „Про вищу освіту”, Постанова КМУ №1062 від 30.09.2009, ст. 30 Закону України „Про бібліотеки і бібліотечну справу”, Постанова КМУ № 524 від 11 травня 2011 р. „Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, наказ про надання відпустки.

3.3.2. Працівникам Коледжу - матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових проблем в сумі, що не перевищує один посадовий оклад на рік, в межах кошторисних призначень з коштів спеціального фонду Коледжу.

Підстава: Закон України „Про вищу освіту”, Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002р., Колективний договір, заява працівника.

3.4. Премії

Премії працівникам Коледжу (в тому числі головам циклових комісій) можуть надаватись у межах коштів на оплату праці відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи в таких випадках:

- 1) за підсумками роботи за повний робочий місяць, квартал, рік.
 - 2) за своєчасне і якісне виконання особливо важливих робіт, проведення студентських конференцій, видання навчальних посібників, іншої навчально-методичної і наукової літератури, підготовку проектів локальних нормативно-правових актів, звітів та іншої документації, тощо ;
 - 3) за впровадження у навчальний процес і наукову діяльність сучасних методів навчання і досліджень;
 - 4) за досягнення у підготовці студентів;
 - 5) за зразкове проведення студентських практик та виконання наукових досліджень ;
 - 6) за зразкову організацію студентської науково-дослідницької роботи;
 - 7) за досягнення структурних підрозділів Коледжу у навчальній, науковій, управлінській та господарській діяльності – до Дня працівників освіти, до Дня бухгалтера та інших знаменних дат.
- Підстава: Закон України “Про вищу освіту”, Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002, Колективний договір, рішення директорату, наказ директора.

3.5. Інші грошові винагороди

3.5.1. Працівникам Коледжу може надаватися грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу за рахунок економії фонду заробітної плати в межах кошторисних призначень.

Підстава: Колективний договір Коледжу.

4. Прикінцеві положення

Надбавки за особливі умови праці відповідним працівникам встановлюються згідно з чинним законодавством.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування доплат, надбавок вноситься відділом кадрів на підставі службових записок керівника підрозділу і підписується директором.

Головний бухгалтер

Юрисконсульт



І. П. Зенкова

О. О. Попков