

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРОЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Вченої ради ЖНАЕУ
від « 02 » липня 2015 р.
протокол № 11

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників Житомирського національного
агроекологічного університету

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Житомирського національного агроекологічного університету (далі – Положення) розроблене на підставі Закону України від 01.07.2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту», Закону України «Про оплату праці», статті 98 Кодексу законів про працю України, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників устнов, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», 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».

1.2. Положення про преміювання працівників Житомирського національного агроекологічного університету (далі – Університет) запроваджується з метою:

- підвищення мотивації науково-педагогічних і наукових працівників, керівників і фахівців, інших працівників Університету щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням їх ролі у 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 високопрофесійного виконання працівниками посадових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

Встановлення розміру премії та її виплата здійснюються в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Джерелами преміювання 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 Університету;

- кошти спеціального фонду державного бюджету, в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

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

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

2. 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, за поданням керівника відповідного структурного підрозділу, погодженого з проректором за напрямком діяльності.

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 їхніх тарифних ставок, посадових окладів, чисельності працівників підрозділів, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати роботи Університету.

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

2.6. Премії можуть виплачуватися за умови надходження додаткових коштів на розрахунковий рахунок Університету за:

- якісну і сумлінну працю, раціональне використання обладнання, технічних засобів навчання та запровадження новітніх технологій у навчальному процесі;

- впровадження, освоєння та використання новітніх технологій і техніки з досягненням економічного ефекту в структурних підрозділах Університету за актами виконаних робіт;

- викладання додаткових освітніх дисциплін, курсів на високому навчальному рівні;

- якісне і своєчасне виконання робіт, надання послуг, за умови надходження додаткових коштів на розрахунковий рахунок Університету;

- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

- інші показники діяльності, що не суперечать законодавству України.

2.7. Преміювання може здійснюватись до державних свят, визначних та пам'ятних дат держави, Університету, підрозділу, професійних свят, видатних і ювілейних дат.

2.8. Для своєчасної підготовки проектів наказів на преміювання працівників керівниками структурних підрозділів подаються службові записки щодо пропозицій з преміювання з обґрунтуванням, за досягнення яких показників пропонується нарахування премії, погоджених з проректором за відповідним напрямком діяльності:

- за місяць – до 20 числа наступного місяця;

- за квартал – до 20 числа останнього місяця поточного кварталу;

- за рік – до 15 грудня поточного року.

2.9. Відділ кадрів до 25 числа наступного місяця, до 25 числа останнього місяця кварталу, до 20 грудня поточного року, відповідно, готує проекти наказів ректору Університету про преміювання працівників та забезпечує його погодження у наступному порядку: з першим проректором, проректором з навчальної роботи, проректором за відповідним напрямком діяльності, головним бухгалтером, начальником відділу кадрів, провідним юрисконсультом, профспівковою організацією.

2.10. Бухгалтерською службою Університету вилата премій здійснюється на підставі наказів ректора Університету у термін виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначеного Колективним договором.

2.11. Премія працівникам Університету не виплачується у разі:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- недотримання дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- 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.

2.12. 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.

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

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

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