

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського

Погоджено
Голова профспілкового
комітету ЛДУФК
ім. Ів. Боберського

Я.С.Свищ
7.03. 2019р.



Є.Н.Пристапа
7.03. 2019р.

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок встановлення та надання працівникам Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського надбавок, доплат, матеріальної допомоги, премій.
(нова редакція)

1. Загальні положення.

1.1. Положення Про порядок встановлення та надання працівникам Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського (надалі - Університет) надбавок, доплат, матеріальної допомоги, премій (далі-Положення) розроблене на підставі Закону України «Про вищу освіту, Постанови КМУ від 30.08.2002 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», Статуту ЛДУФК та Колективного договору.

1.2. Дане Положення визначає порядок встановлення та надання працівникам Університету надбавок (окрім надбавок за вислугу років за стаж науково-педагогічної, наукової та бібліотечної роботи,) доплат, матеріальної допомоги, премій.

1.3. Надбавки, доплати, матеріальні допомоги, премії встановлюються та надаються працівникам Університету за рахунок економії фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків Університету на підставі наказу ректора.

2. Види, розміри і порядок встановлення та надання надбавок, доплат, матеріальних допомог, премій.

2.1. Надбавки до посадових окладів

2.1.1. Працівникам Університету у порядку, передбаченому законодавством та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків можуть бути встановлені надбавки у розмірі до **50** відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) за:

- високі досягнення у праці - працівникам, які виконують організаційно-розпорядчі функції за компетентність, ініціативність у роботі;
- виконання особливо важливої роботи, на термін її виконання;
- за складність, напруженість у роботі – працівникам Університету за виконання більш складної та відповідальної роботи, виконання завдань підвищеної складності, інтенсивний характер роботи. Зазначена надбавка встановлюється працівнику не раніше ніж через два місяці з дня прийняття на роботу.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати **50** відсотків посадового окладу. Конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально за поданням керівника структурного підрозділу та/або проректора за напрямом діяльності (з докладним обґрунтуванням доцільності призначення надбавки працівнику) за погодженням головного бухгалтера.

Встановлений розмір надбавки може бути змінено, скасовано або призупинена її виплата у разі: несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни, невиконання працівником функціональних обов'язків, вчинення порушень правил внутрішнього розпорядку.

Також розмір надбавки може бути змінено або скасовано залежно від наявності економії фонду оплати праці на відповідний рік.

У канікулярний період виплата надбавок за складність і напруженість у роботі навчально-допоміжному персоналу та працівникам бібліотеки (за винятком керівника) призупиняється у зв'язку із відсутністю інтенсивності праці (окрім працівників вищезазначених категорій задіяних у роботі приймальної комісії).

2.1.2. Працівникам бібліотеки можуть бути встановлені надбавки у граничному розмірі **50** відсотків посадового окладу в межах фонду заробітної плати за особливі умови роботи. Конкретний розмір надбавки працівнику бібліотеки встановлюється індивідуально на підставі обґрунтованого подання та/або пропозицій директора бібліотеки наказом ректора.

Підстава: Постанови КМУ від 25.03.2014 року №89, від 30.09.2009 року №1073 (зі змінами).

2.1.3. Працівникам Університету - 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 (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань, надбавки встановлюються за одним вищим званням.

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

званням. Ці надбавки встановлюються заявками працівників з дня прийняття рішення Президентом України (для почесних звань) та Державною службою молоді та спорту України (для спортивних звань).

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами).

2.1.4. Працівникам Університету - за знання та використання в роботі іноземної мови однієї європейської – **10** відсотків, однієї східної, угро-фінської або африканської – **15** відсотків, двох і більше мов – **25** відсотків від посадового окладу (ставки заробітної плати). Ця надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами до посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами).

2.1.5. Водіям автотранспортних засобів - за класність в таких розмірах: водіям 2-го класу **10** відсотків та водіям 1-го класу **25** відсотків від установленної тарифної ставки за відпрацьований час. Вказані надбавки встановлюються водіям за поданням проректора з АГР з дати прийняття водія на роботу і на період його роботи на цій посаді в Університеті.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 20.08.2002р.(зі змінами), водійські права, посвідчення про класність.

2.2. Доплати до посадових окладів

2.2.1. Працівникам Університету у порядку, передбаченому законодавством та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків можуть бути встановлені доплати у розмірі до **50** відсотків посадового окладу (ставки з/плати, тарифної ставки) за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- суміщення посад (професій);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам Університету, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

Конкретний розмір доплати встановлюється за поданням керівника структурного підрозділу за погодженням головного бухгалтера.

Підстава: Постанова КМ України №1298 від 30.08.2002р.(зі змінами),

2.2.2. Науково-педагогічним працівникам Університету - за виконання обов'язків заступника декана у розмірі до **30** відсотків посадового окладу по основній посаді. Зазначений вид доплати встановлюється на підставі подання першого проректора та/або декана відповідного факультету на термін виконання цих обов'язків.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами), наказ МОН України № 90 від 2.04.1993р.

2.2.3. Працівникам Університету за роботу в нічний час - доплати у розмірі до **40** відсотків посадового окладу (годинної тарифної ставки), за кожну годину роботи з 22 години до 6 години ранку.

2.2.4. Науково-педагогічним працівникам Університету за вчене звання:

Професора:

- у граничному розмірі **33 відсотки** посадового окладу (ставки заробітної плати) з дня прийняття рішення Атестаційною колегією МОН України щодо присвоєння вченого звання;

Доцента, старшого наукового співробітника:

- у розмірі **20 відсотків** посадового окладу (ставки заробітної плати) – від дати присвоєння вченого звання на термін **до 5 років**;

- у розмірі **25 відсотків** посадового окладу (ставки заробітної плати) - **після 5 років** від дати присвоєння вченого звання.

Зазначені доплати встановлюються за заявами працівників з дня прийняття рішення Атестаційною колегією МОНУ щодо присвоєння вчених звань, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням. Відповідність вченого звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами), копія атестата професора та/або доцента.

2.2.5. Науково-педагогічним працівникам Університету за науковий ступінь:

- **доктора наук** - у граничному розмірі **25 відсотків** посадового окладу (ставки заробітної плати) з дати прийняття рішення Атестаційною колегією МОН України щодо присудження наукового ступеня;

- кандидата наук:

- у розмірі **10 відсотків** посадового окладу (ставки заробітної плати) - терміном до **5 років** від дати присудження наукового ступеня Атестаційною колегією МОН України;

- у розмірі **15 відсотків** посадового окладу (ставки заробітної плати) – після **5 років** від дати присудження наукового ступеня Атестаційною колегією МОН України.

Зазначені доплати встановлюються науково-педагогічним працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами), копія диплома доктора /кандидата наук, заява науково-педагогічного працівника.

2.2.6. За завідування кафедрою, особам з числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора встановлюються доплата в розмірі до **20 відсотків** посадового окладу, але не більше окладу завідуючого кафедри, професора.

Підстава: Постанова КМ України №1298 від 30.08.2002р.(зі змінами), наказ Міністерства № 90 від 2.04.1993р.

2.2.6. Водіям автомобілів за ненормований робочий день - у розмірі до **25** відсотків посадового окладу (тарифної ставки) за відпрацьований понаднормовий час.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами), подання проректора з АГР, шляхові листи.

2.2.7 За використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням санвузлів - доплати у розмірі **10** відсотків посадового окладу.

Підстава: Постанова КМ України № 1298 від 20.08.2002р.(зі змінами), подання проректора з АГР.

2.3. Матеріальна допомога.

2.3.1. Матеріальна допомога працівникам Університету надається за рахунок економії фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків Університету.

2.3.2. Матеріальна допомога на оздоровлення науково-педагогічним працівникам та працівникам бібліотеки надається при наданні щорічної основної відпустки в розмірі одного посадового окладу один раз на рік за рахунок коштів загального та спеціального фондів Університету.

Підстава: ст. 57 ЗУ „Про освіту”, Постанова КМУ від 30.09.2009р. №1062, наказ про надання відпустки.

2.3.3. Матеріальна допомога працівникам бібліотеки для вирішення соціально побутових питань у розмірі до одного посадового окладу на рік.

Зазначений вид матеріальної допомоги надається за заявою працівника погодженої директором бібліотеки та головним бухгалтером

Підстава: Постанова КМУ №1062 від 30.09.2009р., наказ ректора.

2.3.4. Матеріальна допомога Працівникам Університету надається у зв'язку з важким матеріальним становищем та іншими сімейними обставинами, в сумі, що не перевищує один посадовий оклад на рік, в межах кошторисних призначень за рахунок коштів загального та спеціального фондів Університету .

Підстава: Постанова Кабінету Міністрів України №1298 від 30.08.2002р.(зі змінами.)

2.3.5. Матеріальна допомога надається за заявою працівника, на підставі клопотання керівника структурного підрозділу та за погодженням головного бухгалтера.

2.4. Премії.

2.4.1. Преміювання ректора Університету здійснюється на підставі дозволу Міністерства освіти і науки України в межах наявних коштів на оплату праці. (Постанова КМУ від 05.08.2015 № 566, лист МОНУ від 12.08.2015 № 1/9-383).

2.4.2. Премії працівникам Університету надаються у межах коштів на оплату праці відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи та за рахунок наявної економії коштів фонду оплати праці в межах кошторисних призначень в таких випадках:

- 1) за підсумками роботи за певний період (місяць, квартал, рік);
- 2) за впровадження нових форм і методів у начальний процес - на підставі службового подання завідувача кафедри з обґрунтуванням внесеної новизни до навчального процесу;
- 3) за якісну та результативну організаційну і методичну роботу з проведення наукових конференцій, олімпіад та університетських конкурсів;
- 4) за видання власним коштом підручників, монографій, навчально-методичних посібників - в розмірі від одного до двох посадових окладів (за рішенням ректора та/або першого проректора);
- 5) за підготовку та успішне проведення ліцензування, акредитації спеціальностей;
- 4) високі досягнення в науковій та спортивній роботі (підготовку студентів-спортсменів; завоювання призових місць);
- 5) за захист кандидатських, докторських дисертацій, присвоєння почесних звань;
- 7) за підготовку до друку і публікацію статей, що входять до міжнародної наукометричної бази Scopus або Web of Science – у розмірі **2000** гривень (за одну статтю на підставі службового подання проректора з наукової роботи і зовнішніх зв'язків);
- 8) за отримання патенту України на корисну модель або авторське право на твір - в розмірі **1000** гривень;
- 6) за своєчасне та якісне виконання особливо важливих та додаткових робіт, термінових завдань, оперативність, тощо, дострокову та достовірну здачу фінансових, статистичних та інших форм звітів, підготовку проектів локально-нормативних документів, важливої робочої та навчально-методичної документації;
- 9) за досягнення структурних підрозділів Університету у навчальній, науковій, управлінській та господарській діяльності – до Дня Університету, державних, професійних свят та інших знаменних дат;

10) за сумлінну працю у зв'язку з виходом на пенсію та з нагоди ювілейних дат Працівників Університету починаючи з 50-ти річчя та через кожні 5 років.


2.4.3. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали в Університеті впродовж усього періоду, за який надається премія. (або за фактично відпрацьований час).

2.4.4. Встановлення розміру премії конкретному працівнику визначають за поданням безпосереднього керівника підрозділу та/або завідувача кафедри з огляду на розмір посадового окладу працівника та відповідно до особистого внеску у кінцевий результат роботи.

У випадку порушення трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку, а також в період дії дисциплінарних стягнень преміювання не здійснюється.

Підстава: Закон України "Про вищу освіту", Постанова КМ України № 1298 від 30.08.2002р.(зі змінами),

Перший проректор  Ф.В.Музика

Головний бухгалтер  З.М.Буняк

Начальник ВК  Т.О.Микита

Провідний юристконсульт  О.П.Чорній