

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ВНАУ

В. А. Мазур

«26» вересня 2019 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та матеріальне стимулювання працівників

Вінницького національного аграрного університету

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблено на підставі Закону України "Про оплату праці", 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 установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" з змінами і доповненнями до неї, на підставі законів України "Про освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність", "Про вищу освіту", наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 "Про впровадження умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ", Статуту Вінницького національного аграрного університету та Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом університету.

1.2. Положення розроблено з метою стимулювання працівників університету до активної творчої праці, посилення ефективності виробництва і продуктивності праці, прискорення впровадження досягнень науки і техніки, наукової організації праці, передового досвіду у навчальний і науковий процес, економію трудових і матеріальних ресурсів та соціального захисту працівників університету.

Положення встановлює залежність розмірів премії, доплат і надбавок

від величини трудового внеску працівника і дає можливість для прояву ініціативи і творчого відношення до справи, а також почуття відповідальності кожного працівника за кінцевий результат роботи структурного підрозділу і університету в цілому.

Положення про преміювання та матеріальне стимулювання працівників Університету визначає умови і порядок надання премій, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, доплат і надбавок.

1.3. Фонд преміювання та матеріального стимулювання утворюється за рахунок економії фонду заробітної плати загального і спеціального фондів.

1.4. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору або за погодженням з профспілками університету.

1.5. Відповідно до цього Положення профкому працівників надається інформація про преміювання співробітників університету.

2. Порядок преміювання

2.1. Преміювання за результати діяльності університету здійснюється на підставі всебічного врахування економічних, організаційно-технічних і соціальних умов праці і виробництва з урахуванням даних звітності (в тому числі бухгалтерської), оперативного обліку, виконання вимог відповідних нормативів.

2.2. Преміювання ректора університету, установлення надбавок і доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюються на підставі дозволу Міністерства освіти і науки України у межах наявних коштів на оплату праці..

2.3. Премії нараховуються відповідно наказу ректора і обчислюються виходячи із посадового окладу (ставки заробітної плати).

2.4. Працівникам, які пропрацювали неповний місяць (квартал) в зв'язку з призивом до Збройних Сил України, переводом на іншу роботу в університеті, вступом до навчального закладу, виходом на пенсію,

звільненням зі скороченням штатів і з інших поважних причин, передбачених законодавством України, виплата премій здійснюється за фактично відпрацьований час.

2.5. Основними показниками для преміювання є досягнення в праці, ініціатива у виконанні завдань, виявлені працівником для одержання університетом вагомих досягнень у навчальній, науковій, науково-дослідній, виховній та виробничій роботі.

2.6. Премії можуть бути нараховані щомісячно, щоквартально, за рік, або за окремим поданням за наявності фонду економії по заробітній платі. Розмір премій конкретного працівника університету залежить від його особистого внеску. У випадку порушення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку у період за який нараховується премія, а також у період дії дисциплінарного стягнення вона не нараховується.

2.7. Підставами для преміювання є:

а) для керівних працівників (ректор, проректори, декани, завідувачі кафедр, керівники структурних підрозділів, коледжів):

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- забезпечення стабільної роботи керованих ними підрозділів;
- сприяння виконанню завдань;
- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;
- зразкове виконання вимог з охорони праці;
- економія матеріальних та енергетичних ресурсів;
- своєчасна здача і достовірність фінансових, статистичних та інших звітів;

б) для науково-педагогічних працівників (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, учений секретар):

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків, високі досягнення в науковій, навчальній і виховній роботі;
- за активну участь та якісне виконання наукових, науково-дослідних та

дослідно-конструкторських робіт та успішний захист ;

- докторантам, аспірантам та їх науковим керівникам за своєчасне представлення до захисту дисертаційних робіт;

- виявлена ініціатива у впровадженні нових форм навчального процесу;

- за освоєння нових видів науково-педагогічної діяльності;

- економія фінансових та матеріальних ресурсів;

- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;

- за якісну підготовку звітних матеріалів;

- за роботу у наукових, науково-методичних, методичних радах міністерств та відомств (за відповідним поданням);

в) за роботу з обдарованою молоддю:

- науковим керівникам студентських робіт дипломантів Всеукраїнських конкурсів;

- за організаційно-технічну роботу по проведенню університетських конкурсів;

- науковим керівникам дипломних проектів – дипломантів конкурсів;

- за організаційно-технічну роботу проведення Всеукраїнських, університетських та місцевих олімпіад;

- за організаційно-технічну роботу з проведення студентських конференцій Всеукраїнського та Міжнародного значення;

г) для педагогічних працівників, спеціалістів та службовців:

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;

- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;

- участь у впровадженні нових форм навчального та виховного процесу;

- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;

- проведення семінарів, тренінгів, стажування для вивчення передового досвіду;

- економія фінансових та матеріальних ресурсів;

д) для працівників бібліотеки:

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;
- за організаційно-технічну роботу по проведенню університетських конференцій, конкурсів, семінарів, тренінгів, стажування тощо;
- вивчення передового досвіду організації роботи вітчизняних та світових бібліотек та внесення пропозицій щодо його використання.

е) для обслуговуючого персоналу (робітників):

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;
- забезпечення безаварійної роботи закріпленого за ними обладнання;
- вжиття заходів по економії матеріальних ресурсів;
- участь у впровадженні в дію ініціатив щодо одержання університетом коштів спеціального фонду.

2.8. Розмір премій визначається залежно від особистого трудового внеску працівників:

— за перемогу у Всеукраїнських рейтингах, змаганнях, конкурсах науково-педагогічними працівниками, за здійснення навчальної, науково-методичної, наукової, організаційної та культурно-виховної роботи науково-педагогічного працівника, за зайняте:

I – місце – 1000,00 грн;

II – місце – 800,00 грн;

III – місце – 500,00 грн;

— за видавництво електронних підручників і посібників – до 150,00 грн за авторський аркуш (на колектив авторів);

— за ліцензування та акредитації у встановленому порядку спеціальностей – до 1500,00 грн (на робочу групу за розподілом керівника групи);

- за підготовку студентів, які посіли I-III місця на всеукраїнських предметних олімпіадах та студентів-спортсменів, які вибороли призові місця на чемпіонатах України, брали участь у чемпіонатах Європи, Світу, Олімпійських та Параолімпійських іграх – 500,00 грн;

- преміювання працівників з нагоди ювілеїв (50, 60, 70 років) в розмірі до двох мінімальних заробітних плат (встановленого законодавством розміру на дату підписання наказу на преміювання);

- преміювання працівників з нагоди ювілеїв (80, 90, 100, 110 років) в розмірі до чотирьох мінімальних заробітних плат (встановленого законодавством розміру на дату підписання наказу на преміювання);

- за розвиток міжнародного співробітництва в галузі освіти та науки – в розмірі до одного посадового окладу.

2.9 Преміювання керівного, адміністративного, науково-педагогічного та іншого персоналу здійснюється в розмірі до 100% посадового окладу :

- за виконання договірних зобов'язань, які визначені контрактом та з урахуванням фінансово – економічного стану навчального закладу;

- за результати роботи за рік, квартал, місяць, навчальний семестр та особистий внесок у організацію і забезпечення навчального процесу, виконання науково-дослідних робіт, організаційно-виховного процесу, проведення наукових та методичних конференцій, олімпіад, конкурсів, загально-університетських заходів згідно наказу ректора.

2.10. Виплата премій здійснюється відповідно до наказу ректора університету, на підставі службових подань керівників структурних підрозділів з відповідним візуванням (див. п. 2.13).

2.11. Працівники університету отримують грошову винагороду за наукову та науково-дослідну роботу у розмірі:

№ з/п	Види наукових здобутків	Розмір винагороди (грн)	Примітки
1	2	3	4
1	Захист дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії), доктора наук за умов захисту дисертації НПП ВНАУ у разі захисту НПП ВНАУ	Повна виплата посадового оклад науковому керівнику (консультанту) Дисертанту преміювання у розмірі посадового окладу розподіляється на період трьох років з виплатою 20 % протягом першого року з дня отримання диплома, 30 % – протягом другого року з дня отримання диплома та 50 % – протягом третього року з дня отримання диплома.	Після надання копії диплома, атестата
2	За умов захисту дисертації НПП ВНАУ у разі захисту НПП ВНАУ достроково: - докторської (за 1,5 роки); - кандидатської (за 3,5 роки)	Повна виплата 1 посадового окладу науковому керівнику (консультанту). Дисертанту преміювання у розмірі 2 посадових окладів розподіляється на період трьох років з виплатою 20 % протягом першого року з дня отримання диплома, 30 % – протягом другого року з дня отримання диплома та 50 % – протягом третього року з дня отримання диплома. У разі, якщо кандидат звільняється протягом 3-х років і доктор наук протягом 5-ти років, то зобов'язаний повернути отримані кошти, написавши заяву про утримання коштів із заробітної плати.	Після надання копії диплома, атестата та витягу з наказу про дострокове припинення навчання в аспірантурі чи докторантурі у зв'язку з успішним захистом дисертації
3	Публікація статті у науковому журналі, зареєстрованому у науково-метричних базах Scopus і Web of Science Core Collection при умові наявності показника SNIP для наукометричної бази Scopus або імпакт-фактор для наукометричної бази Web of Science) більше одиниці, за умови прикріплення статті до профілю викладача у наукометричних базах та афілювання до профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету.	Часткова чи повна компенсація витрат	Після надання копії підтверджуючих документів. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно на всіх штатних співаторів (не більше 4-х) за відповідним поданням. Також виплачується додаткова грошова винагорода за 1 статтю на всіх авторів ВНАУ (не більше 4-х), відповідно пропорційного внеску кожного, за публікацію у науково-метричній базі Scopus у розмірі 1200 грн. і Web of Science Core Collection – 800 грн.

4	При наявності не менше 5 публікацій у одного автора – НПП ВНАУ, у наукових журналах, які входять до наукометричних баз Scopus і Web of Science Core Collection, при умові наявності показника SNIP для наукометричної бази Scopus або імпакт-фактор для наукометричної бази Web of Science) більше нуля, за умови прикріплення статті до профілю НПП у наукометричних базах та афілювання до профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету та наявності цитування публікацій у наукометричних базах не менше 1.	2,5 тис. грн. одноразова грошова винагорода	Після надання довідки з бібліотеки та копій публікацій.
5	Публікація 3-х одноосібних статей у фахових виданнях ВНАУ протягом одного календарного року за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету. Публікація 4-х одноосібних у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету. Публікація 5-х одноосібних у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету.	700,00 1100,00 1800,00	Винагорода виплачується після надання завірених паперових копій статей та електронних копій у репозиторій університету

	Публікація більше 5-ти одноосібних у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету. * кількість наукових статей у залежності від специфіки наукового напрямку може корегуватись за рішенням Експертної ради ВНАУ	за кожен наступний стаття після 5-тої – 380,00 грн. за кожен стаття	
6	Видання підручника	200 грн. за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ та електронних копій у репозиторій університету
7	Видання посібника	150 грн. за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ та електронних копій у репозиторій університету

8	Видання монографії, рецензованою Національною академією наук України або галузевими академіями наук	300 грн. за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника – на кафедру та електронних копій у репозиторій університету. А також виплачується компенсація за вартість монографії, зданих в бібліотеку – 5 екземплярів, Експертну раду – 1 екземпляр, кафедру 1 екземпляр. За умови надання підтверджуючих платіжних документів
9	Видання монографії, опублікованою у закордонних наукових виданнях англійською або мовами Ради Європи	600 грн. за 1 умовний друкований аркуш	Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника – на кафедру та електронних копій у репозиторій університету і наданого посилання на веб-сторінку з вихідними даними публікації монографії, опублікованих у закордонних наукових виданнях англійською або мовами Ради Європи. А також виплачується компенсація за вартість монографії, зданих в бібліотеку – 5 екземплярів, Експертну раду – 1 екземпляр, кафедру 1 екземпляр. За умови надання підтверджуючих платіжних документів
10	Отримання патенту на корисну модель	900,00	На всіх штатних співаторів за відповідним поданням за умови, що патент є власністю університету
11	Отримання патенту на винахід	6000,00	

12	Отримання авторського свідоцтва на сорт чи гібрид	1000,00	На всіх штатних співаторів за відповідним поданням
13	За наукове керівництво студентськими науковими роботами, підготовкою до участі у всеукраїнських конкурсах, олімпіадах та одержання дипломів I-III ступеня	800,00 600,00 400,00	За диплом I ст. За диплом II ст. За диплом III ст. Після надання копії підтверджуючих документів щодо статусу конкурсу, олімпіади
14	За наукове керівництво студентськими науковими роботами, підготовкою до участі у міжнародних конкурсах, олімпіадах та одержання дипломів I-III ступеня	1200,00 800,00 600,00	За диплом I ст. За диплом II ст. За диплом III ст. Після надання копії підтверджуючих документів щодо статусу конкурсу, олімпіади
15	Виконання обов'язків головного редактора, заступника головного редактора, відповідального секретаря у редакційних колегіях журналів університету, які входять до переліку фахових видань, затвердженого МОН України	До 15% посадового окладу за видання одного номеру журналу ВНАУ, а з 01.01.2020 р. – наукових фахових видань ВНАУ, які входять до категорії «Б»	Після надання копії посадової інструкції із зазначенням вказаних обов'язків, наказу на затвердження складу редакційної колегії журналу, переліку фахових видань з відповідним візуванням вченого секретаря та інших підтверджуючих документів за необхідності
16	Виконання обов'язків голови, заступника голови, вченого секретаря спеціалізованої вченої ради по захисту кандидатських і докторських дисертацій	До 30 % посадового окладу за одного захищеного кандидата наук (доктора філософії), доктора наук	Після надання копії відповідного наказу Міністерства освіти і науки про затвердження рішень Атестаційної колегії Міністерства щодо діяльності спеціалізованих вчених рад, наказу на затвердження складу спеціалізованої вченої ради та інших підтверджуючих документів за необхідності
17	Науковому керівнику (консультанту) за умови 5 захищених під його керівництвом кандидатів або докторів наук зі складу НПП ВНАУ за останні 5 років	10000 грн.	Одноразова грошова винагорода виплачується за умови надання підтверджуючих документів (копій дипломів, авторефератів та витягів із наказів про зарахування до ВНАУ)

2.12. В період дії дисциплінарних стягнень преміювання працівників не здійснюється.

2.13. Службові подання про преміювання працівників погоджуються з профільним проректором, головним бухгалтером, планово-фінансовим відділом, юридичним відділом, профкомом університету та відділом кадрів.

3. Порядок встановлення доплат

3.1. Працівникам університету у порядку, передбаченому законодавством, та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків університету, встановлюються доплати:

3.1.1. За вчене звання:

професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

3.1.2. За науковий ступінь:

доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

кандидата наук, доктора філософії - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого

звання повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством;

3.1.3. За завідування кафедрою – особам, які не мають вченого звання професора, - 4% посадового окладу, але не більше посадового окладу завідуючого кафедрою професора.

3.1.4. За виконання обов'язків заступника декана в розмірі до 30% посадового окладу;

3.1.5. За читання навчальних дисциплін іноземною мовою – в розмірі до 30% посадового окладу;

3.1.6. У розмірі до 50 % посадового окладу відсутнього працівника, або за вакантною посадою за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт. Конкретний розмір доплати встановлює ректор в межах фонду заробітної плати за поданням керівників підрозділів. Зазначені види доплат не встановлюються керівникам університету, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам;

3.1.7. За вислугу років бібліотечним працівникам залежно від стажу – більше 3-х років – 10% посадового окладу, більше 10 років – 20% посадового окладу, більше 20 років - 30% посадового окладу;

3.1.8. За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

3.1.9. У розмірі до 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час. Доплата встановлюється за кожну годину роботи з 22 години до 6 години ранку;

3.1.10. У розмірі від 4% до 12% за особливий характер праці. Доплати встановлюються на підставі результатів атестації робочих місць і включенні їх у відповідний перелік робіт (професій).

3.2. Службові подання щодо встановлення доплат узгоджуються з

профільним проректором, головним бухгалтером, планово-фінансовим відділом, юридичним відділом, профкомом працівників університету та відділом кадрів.

3.3. Встановлення доплат, зазначених в підпунктах 3.1.4 – 3.1.6 пункту 3.1 цього Положення, здійснюється щомісячно на основі рішення ректорату.

4. Порядок встановлення надбавок

4.1. Надбавки встановлюються :

- за вислугу років науково-педагогічним і педагогічним працівникам залежно від стажу – більше 3-х років – 10% посадового окладу, більше 10 років – 20 % посадового окладу, більше 20 років - 30% посадового окладу;

- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської - 10, однієї східної, угро-фінської або африканської - 15, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

- за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" – у розмірі 40%,"заслужений" – 20% посадового окладу;

- за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20% посадового окладу, "майстер спорту міжнародного класу" – 15 %,"майстер спорту" – 10% посадового окладу. Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчального закладу;

- особливі умови роботи бібліотечним працівникам – у граничному розмірі 50% посадового окладу;

Водіям автомобілів при наявності відповідних документів встановлюються надбавки за класність у таких розмірах:

- водіям II-го класу - 10%,
- водіям I-го класу - 25% від установленої тарифної ставки за відпрацьований час.

4.2. Службові подання щодо встановлення надбавок узгоджуються з профільним проректором, головним бухгалтером, планово-фінансовим відділом, юридичним відділом, профкомом працівників університету та відділом кадрів

4.3. Працівникам університету у порядку, передбаченому законодавством, та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків університету, можуть бути встановлені надбавки до посадового окладу:

- за високі досягнення у праці – 50%;
- за складність, напруженість у роботі – 50%;
- за виконання особливо важливих робіт, на термін їх виконання - до 50%.

Надбавки за високі досягнення у праці встановлюються на період до одного року. Надбавки до заробітної плати за високі досягнення в праці мають відповідати конкретним результатам діяльності спеціаліста (керівника). Надбавки за виконання особливо важливої роботи встановлюються на термін її виконання – до 50%. Віднесення робіт до категорії особливо важливих робіт визначається ректором.

Надбавки за складність, напруженість у роботі встановлюються на термін виконання цих робіт, але не більше ніж на рік.

Елементами складності й напруженості в роботі можуть бути **для науково-педагогічних працівників:**

- впровадження нових технологій навчання;
- високі результати кураторської роботи;
- високі результати у виховній і громадській роботі;

- високі результати в удосконаленні навчально-лабораторної бази й ін.

Для інших категорій працівників університету:

- зразкове виконання службових обов'язків;
 - відсутність порушень виробничої дисципліни, розпорядку дня;
 - високі результати у створенні та вдосконаленні навчально-лабораторної бази;
 - економія енергоресурсів;
 - відсутність аварій і матеріальних збитків;
 - повне забезпечення навчального процесу обладнанням, технікою, матеріалами;
 - зразковий санітарно-технічний стан приміщень, лабораторій навчальних корпусів та гуртожитків;
 - безаварійна експлуатація матеріально технічних засобів навчання; повне і якісне забезпечення життєдіяльності підрозділів університету.
- У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються наказом ректора університету. Конкретний розмір вказаних надбавок встановлює ректор на підставі подання керівника відповідного підрозділу з докладним обґрунтуванням доцільності призначення надбавки конкретному працівнику. Розмір надбавок працівникам, з якими укладається контракт, встановлює ректор університету у відповідності з умовами контракту.
- При внесенні пропозиції щодо встановлення (збільшення розміру) та скасування (зменшення розміру) конкретному працівникові надбавки за високі досягнення у праці або надбавки за виконання особливо важливої роботи враховується:
- термін перебування на посаді;
 - інтенсивність освоєння спеціальності;
 - функціональне навантаження;
 - кваліфіковане і самостійне вирішення службових питань;
 - якісна, своєчасна підготовка матеріалів і пропозицій;

- ініціатива і творчий підхід до виконання службових обов'язків;
- дотримання трудової дисципліни.

4.4. Встановлення надбавок, зазначених в пункті 4.3 цього Положення, здійснюється щомісячно на основі рішення ректорату.

5. Порядок надання матеріальної допомоги

5.1. Матеріальна допомога педагогічним і науково-педагогічним працівникам університету на оздоровлення надається в сумі посадового окладу один раз на рік відповідно ст. 57 Закону України «Про освіту» при наданні чергової щорічної відпустки.

5.2. Всім іншим категоріям працівників матеріальна допомога надається за рахунок фонду економії заробітної плати при виникненні тяжкого матеріального становища у працівників університету, а також у разі: хвороби працівника, тяжкої хвороби або смерті члена сім'ї, втрати майна від пограбування, пожежі та іншого стихійного лиха (в розмірі до одного посадового окладу).

5.3. Матеріальна допомога надається за наказом ректора на підставі заяви працівника, клопотання керівника структурного підрозділу та погодженням з профкомом працівників університету.

6. Порядок вирішення спорів

6.1. Спори з питань преміювання, встановлення доплат і надбавок розглядаються у порядку, передбаченому законодавством про працю.

7. Прикінцеві положення

7.1. Розміри доплат, які встановлюються згідно законодавства України за погодженням з профкомом, можуть змінюватись на підставі і умовах, передбачених змінами та доповненнями у законодавчих актах України.

7.2. Нарахування премій та матеріальної допомоги здійснюється за наявності коштів, в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків на поточний рік.

7.3. Дія цього Положення поширюється до наступних змін.

Головний бухгалтер

І.В. Ходзіцька

Начальник планово-
фінансового відділу

Т.В. Коломієць

Начальник юридичного відділу

О.В. Суліма

Голова первинної профспілкової
організації працівників ВНАУ

О.В. Солона