

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗМІНИ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

(ці зміни є невід'ємною частиною Колективного договору
Вінницького національного аграрного університету на 2020-2022 рр.
реєстраційний номер 387 від 23 грудня 2019 року)

ПОГОДЖЕНО:

Конференцією трудового колективу

Вінницького національного

аграрного університету

Протокол №1 від 10 жовтня 2024 року

Вінниця 2024

1. Додаток №5 до Колективного договору Вінницького національного аграрного університету «Про преміювання та матеріальне стимулювання працівників Вінницького національного аграрного університету» викласти у новій редакції

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та матеріальне стимулювання працівників Вінницького національного аграрного університету

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Вінницького національного аграрного університету (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), 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» зі 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 підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності; створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи установи; стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому

професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок преміального фонду та утворення економії заробітної плати в межах затвердженого фонду заробітної плати на поточний рік, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників Вінницького національного аграрного університету;

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

Норми цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. Порядок преміювання

2.1. Преміювання працівників установи може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат (50, 60, 70, 80, 90, 100 років), та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності установи відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

2.2 Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису Вінницького національного аграрного університету, а також працівники по роботі за сумісництвом.

2.3. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.4. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/установи, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника структурного підрозділу.

2.5 Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника структурного підрозділу.

2.6. Преміювання ректора університету, установа 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.

2.7. Премії нараховуються відповідно наказу ректора.

2.8. 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.

2.9. Підставами для преміювання є:

а) для керівних працівників (ректор, проректори, директори, 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 проєктів – 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.

А також інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.10. 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-спортсменів, які вибороли призові місця на чемпіонатах України, брали участь у чемпіонатах Європи, Світу, Олімпійських та Параолімпійських іграх – 500,00 грн;

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

2.11. Працівники університету отримують премію за умови наявності економії фонду заробітної плати 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 та працівників ВНАУ у разі захисту НПП та працівників ВНАУ	Повна виплата посадового окладу науковому керівнику (консультанту) Дисертанту преміювання у розмірі посадового окладу розподіляється на період трьох років з виплатою 20 % посадового окладу 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 працівників ВНАУ у разі захисту працівників 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 із виплатою 20 % посадового окладу 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 наукометричних базах Scopus і Web of Science Core Collection при умові наявності показника SNIP для наукометричної бази Scopus або імпаکت-фактор для наукометричної бази Web of Science більше нуля, за умови прикріплення статті до профілю викладача у наукометричних базах та афілювання до профілю	Розмір премії встановлюється відповідно до службового подання	Після надання копії підтверджуючих документів. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно на всіх штатних співавторів за відповідним поданням (за умови наявності авторського внеску не менше 25%)

	<p>ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету та за умови використання у списку літератури не менше 5 посилань на наукові публікації НПП ВНАУ у відповідній наукометричній базі, афільованих до наукового профілю ВНАУ, не враховуючи самоцитування на публікації авторів статті (застосовується для статей, опублікованих після 01.12.2024)</p>		
4	<p>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 імпаکت-фактор для наукометричної бази Web of Science більше нуля, за умови прикріплення статті до профілю НПП у наукометричних базах та афільовання до профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету, наявності цитування публікацій у наукометричних базах не менше 1 та за умови використання у списку літератури не менше 5 посилань на наукові публікації НПП ВНАУ у відповідній наукометричній базі, афільованих до наукового профілю ВНАУ</p>	<p>2500,00 одноразова грошова винагорода</p>	<p>Після надання довідки з бібліотеки та копій публікацій</p>
5	<p>Публікація 3-х одноосібних статей у фахових виданнях ВНАУ протягом одного календарного року за умови завантаження</p>	<p>700,00</p>	<p>Винагорода виплачується після надання завірених паперових копій статей та електронних копій у репозиторій університету</p>

	<p>електронної копії до репозиторію університету</p> <p>Публікація 4-х одноосібних статей у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України (категорія «Б») та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету</p> <p>Публікація 5-х одноосібних статей у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України (категорія «Б») та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету</p> <p>Публікація більше 5-ти статей одноосібних у журналах та збірниках наукових праць, що входять до переліку фахових видань України (категорія «Б») та мають ISSN за умови завантаження електронної копії до репозиторію університету</p> <p>* кількість наукових статей у залежності від специфіки наукового напрямку може корегуватись за рішенням Експертної ради ВНАУ</p>	<p>1100,00</p> <p>1800,00</p> <p>за кожен наступну статтю після 5-ї – 380,00 грн. за кожен статтю</p>	
6	Видання підручника	200,00 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 друківаних видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету
7	Видання посібника	150,00 за 1 умовний друківаний 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 друківаних видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету
8	Видання монографії, рецензованої Національною академією наук України або галузевими академіями наук	300,00 за 1 умовний друківаний 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 друківаних видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника – на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету. А також виплачується компенсація за вартість примірників монографії, зданих в бібліотеку – 5 екземплярів, Експертну раду – 1 екземпляр, кафедри – 1 екземпляр.
9	Видання монографії, опублікованої у закордонних наукових виданнях англійською або мовами Ради Європи	600,00 за 1 умовний друківаний аркуш	Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друківаних видань, наявності 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника – на кафедрах співавторів та електронних

			копій у репозиторії університету і наданого посилання на веб-сторінку з вихідними даними публікації монографій, опублікованих у закордонних наукових виданнях англійською або мовами Ради Європи. А також виплачується компенсація за вартість монографій, зданих у 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 співавторів 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 – на комп'ютерну програму; - на твір	1000,00	На всіх штатних співавторів за відповідним поданням за умови передачі права власності університету
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 категорії «Б»	До 15% посадового окладу за видання одного номеру журналу ВНАУ	Після надання копії посадової інструкції із зазначенням вказаних обов'язків, наказу на затвердження складу редакційної колегії журналу, переліку фахових видань із 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	10000,00	Одноразова грошова винагорода виплачується за умови надання підтверджуючих документів (копій дипломів, авторефератів та витягів із наказів про зарахування до ВНАУ)
18	Науковому керівнику (консультанту) за ефективне наукове керівництво аспірантами, докторантами	50% посадового окладу за успішне проходження однієї атестації	Матеріальна винагорода за ефективне наукове керівництво (консультування) одного аспіранта (докторанта) надається за умови успішного виконання індивідуального плану роботи аспіранта (докторанта) та проходження атестації за відповідною заявою наукового керівника (консультанта), завізаною завідувачем відділу аспірантури і докторантури, проректором з науково-педагогічної, наукової та інноваційної діяльності та проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи

2.12. Службові подання про преміювання працівників за результати наукової та науково-дослідної роботи з усіма підтверджуючими документами формуються заступником декана/директора з наукової роботи, візуються проректором з науково-педагогічної, наукової та інноваційної діяльності та подаються на ім'я Голови Вченої ради університету і є в подальшому підставою для формування відділом кадрів наказу на преміювання працівників.

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% посадового окладу (ставки заробітної плати);
- кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15% 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 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;

3.1.4. За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також

працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

3.1.5. 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;

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

3.2. Доплати виплачуються згідно наказу ректора на підставі наданих підтверджуючих документів.

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% 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 установленної 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 важкого 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.

Дія цього положення поширюється до

Від адміністрації
Вінницького національного
аграрного університету

Від трудового колективу

Ректор  Віктор МАЗУР
« 10 » жовтня 2024 року

Голова профкому  Олена СОЛОНА
« 10 » жовтня 2024 року

