

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ  
МИРОНІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПШЕНИЦІ ІМЕНІ В. М. РЕМЕСЛА**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
директор інституту,  
доктор с.-г. наук,  
член-кореспондент НААН



**О. А. Демидов**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про матеріальне стимулювання працівників**  
**Миронівського інституту пшениці імені В. М. Ремесла НААН**

**УХВАЛЕНО**  
Вчена рада МІП ім. В. М. Ремесла НААН  
Протокол № 10 від 13 листопада 2017 р.

## 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення встановлює принципи регулювання фонду додаткової заробітної плати та впровадження заходів матеріального стимулювання Миронівському інституті пшениці імені В. М. Ремесла НААН (далі – МПП НААН). Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працівників залежно від результатів їхньої колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з організацією та забезпеченням підготовки фахівців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, винагороди, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заходів матеріального стимулювання віднесене преміювання.

1.2 Положення запроваджується в МПП НААН з метою:

- мотивації високоефективної праці наукових працівників, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та іншого персоналу;
- стимулювання всебічного розвитку здібностей і творчої ініціативи працівників;
- поліпшення якісних характеристик персоналу.

Ефективне матеріальне заохочення працівників сприятиме прискореному розвитку МПП НААН, зміцненню його позицій на ринку освітніх послуг.

Матеріальне стимулювання здійснюється у вигляді грошової винагороди-премії, матеріальної допомоги, що не суперечить чинному законодавству.

1.3 Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України та нормативних актів МПП НААН, зокрема: Конституції України; Кодексу Законів України про працю; Законів України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про освіту», «Про вищу освіту»; постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи», «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»; наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»; «Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати

професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів»; наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»; Статуту Миронівського інституту пшениці імені В. М. Ремесла НААН; Колективного договору Миронівського інституту пшениці імені В. М. Ремесла НААН.

**1.4** Норми, що не визначені в цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

**1.5** Це Положення поширюється на науковий, обслуговуючий, адміністративний та допоміжний персонал МПП НААН.

## **2 ПОРЯДОК І ДЖЕРЕЛА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ**

**2.1** Джерелами коштів на матеріальне заохочення наукового, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу МПП НААН є складова фонду оплати праці, затвердженого в загальному та спеціальному фондах кошторису, які відповідно до Бюджетного кодексу України є складовою Державного бюджету України.

**2.2** Планування видатків, пов'язаних із стимулюванням працівників, здійснюється за умови забезпечення у повному обсязі обов'язкових виплат із заробітної плати працівникам, а також інших соціальних виплат, у тому числі стипендій, та видатків на проведення розрахунків за комунальні послуги і енергоносії.

**2.3** Система матеріального заохочення персоналу в МПП НААН включає такі складові:

- розміри посадових окладів (тарифних ставок), визначені на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці;
- ставки погодинної оплати праці;
- надбавки;
- доплати;
- премії;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

**2.4** Посадові оклади (тарифні ставки) працівників МПП НААН визначаються на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів, у штатному розписі, схеми яких затверджує Кабінет Міністрів України.

**2.5** Встановлення та нарахування підвищень до посадових окладів (ставок), надбавок, доплат, допомоги, винагород, премій, інших заохочувальних виплат працівникам здійснюється виключно в межах фонду оплати праці, затвердженого в загальному та спеціальному фондах кошторису.

**2.6** Умови запровадження та порядок встановлення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат працівникам МПП НААН вирішуються разом із профспілковим комітетом.

## 3 ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК І ДОПЛАТ

### 3.1 Види, розміри та порядок встановлення надбавок

**3.1.1** Надбавки до заробітної плати працівникам МПП НААН встановлюються у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) в межах фонду заробітної плати за рахунок його економії:

- за високі творчі й виробничі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Встановлення надбавки науковим працівникам *за високі творчі й виробничі досягнення* здійснюється залежно від особистого внеску, постійне підвищення кваліфікації, прояв творчої ініціативи, стаж наукової роботи тощо, реалізацію інноваційних проектів.

Встановлення надбавки працівникам *за складність, напруженість у роботі* здійснюється за виконання різноманітної за складом роботи, нелегкої для вирішення і виконання, що потребує уваги, зосередження, додаткових зусиль та часу (у розмірі *до 50%* посадового окладу). Зазначена надбавка встановлюється за умови сумлінного і якісного виконання працівником обов'язків за основною посадою. Надбавка може бути встановлена за результатами роботи не раніше ніж через один місяць з дня працевлаштування. У разі переведення працівника на посаду з іншим характером діяльності дія надбавки припиняється з дати переведення. Зазначена надбавка не встановлюється на час випробувального терміну роботи.

Надбавка *за високі досягнення у праці* встановлюється працівникам, які виконують організаційно-розпорядчі функції, залежно від їхніх особистих досягнень, за професіоналізм, компетентність, ініціативність у роботі, сумлінне та якісне виконання ними протягом певного періоду та в установлені строки своїх посадових обов'язків, за відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни (у розмірі *до 50%* посадового окладу). Зазначена надбавка встановлюється не раніше ніж через шість місяців після зарахування працівника на відповідну посаду.

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

Надбавка *за виконання особливо важливої роботи* (на строк її виконання) може бути встановлена працівникам навчально-дослідно-виробничої ділянки на період проведення польових та збиральних робіт.

**3.1.2** Надбавки до заробітної плати *за вислугу років* науковим



працівникам встановлюються залежно від стажу роботи щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10 відсотків,
- понад 10 років – 20 відсотків,
- понад 20 років – 30 відсотків.

**3.1.3** Конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі заяви на ім'я директора МПП НААН.

**3.1.4** При переведенні працівника з однієї посади на іншу питання про збереження або встановлення надбавок вирішується в індивідуальному порядку.

**3.1.5** Контроль за відповідністю якості праці встановленим розмірам надбавки здійснюється керівниками підрозділів. При погіршенні якості праці і порушенні трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу за напрямом діяльності на ім'я директора МПП НААН.

**3.1.6** Встановлення, зміна розмірів або скасування надбавок, указаних у п. 3.1.1 Положення, затверджується наказом директора МПП НААН, проект якого формується головним бухгалтером на підставі прийнятого рішення директора. Встановлення, зміна розмірів або скасування надбавок, указаних у п. 3.1.2 та 3.1.3 затверджується наказом директора МПП НААН, проект якого формується відділом кадрів на підставах, визначених чинним законодавством.

**3.1.7** Встановлення надбавок до посадового окладу здійснюються згідно з контрактом, укладеним з органом вищого рівня, у межах наявних коштів на оплату праці.

**3.2** Види, розміри та порядок встановлення доплат.

**3.2.1** Доплати до заробітної плати працівникам встановлюються у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад).

Розміри доплат *за суміщення професій та за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників* без звільнення від своєї основної роботи встановлюються з використанням економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

**3.2.2** Доплати до заробітної плати працівникам встановлюються *за вчене звання*:

– професора – у розмірі до 33 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

– доцента, старшого наукового співробітника – у розмірі до 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

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

**3.2.3** Доплати до заробітної плати працівникам встановлюються *за науковий ступінь*:

- доктора наук – у розмірі до 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);
- кандидата наук – у розмірі до 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором МПП НААН. Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

**3.2.4** Доплати *за вислугу років* працівникам МПП НААН встановлюються залежно від стажу роботи щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) у таких розмірах:

- понад 3 роки - 10 відсотків,
- понад 10 років - 20 відсотків,
- понад 20 років - 30 відсотків.

**3.2.5** Конкретний розмір доплат встановлюється за наказом директора МПП НААН у межах фонду заробітної плати.

**3.2.6** Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування доплат формується відділом кадрів та діловодства на підставі службових записок і затверджується директором МПП НААН.

## **4 ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

### **4.1 Загальні положення.**

Преміювання працівників МПП НААН запроваджується з метою:

– підвищення мотивації наукових працівників, керівників і фахівців, інших працівників МПП НААН щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей щодо підвищення результатів індивідуальної та колективної праці з урахуванням їхньої ролі у діяльності МПП НААН;

– підвищення кваліфікаційно-професійного досвіду з погляду складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

– створення умов для підвищення заробітної плати працівників завдяки особистим трудовим зусиллям та оцінюванню особистого внеску у кінцеві результати діяльності МПП НААН;

– стимулювання високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

Встановлення розміру премії та її виплата здійснюються залежно від специфіки праці і особистого трудового внеску кожного працівника.

Джерелами преміювання є:

– економія фонду оплати праці, затвердженого загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може створюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників МПП НААН ;

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

Преміювання здійснюється тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускається при цьому утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

#### **4.2 Порядок встановлення премій**

**4.2.1** Преміювання працівників МПП НААН проводиться за підсумками роботи за місяць (квартал, рік) та за встановленими МПП НААН критеріями якості праці за наявності фінансових ресурсів у межах фактично існуючої за попередній період економії фонду заробітної плати.

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.

Премії, що виплачуються одному працівнику за рахунок коштів спеціального фонду, максимальними розмірами не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

Розподіл премії між працівниками може здійснюватися з урахуванням їхніх тарифних ставок, посадових окладів, індивідуального коефіцієнта рейтингової оцінки науково-педагогічного та наукового працівника, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати діяльності МПП НААН.

**4.2.2** Головними критеріями оцінки праці наукових працівників при преміюванні є:

– участь за дорученням директора МПП НААН у міжнародних освітніх програмах;

– організація наукових, навчальних та виробничих семінарів, симпозіумів, конференцій, на загальнодержавному та міжнародному рівні;

– успішне практичне втілення інноваційних навчальних, виховних, наукових технологій, а також впровадження інноваційних розробок у виробництво з досягненням економічного ефекту;

– проведеної науково-дослідної роботи, а також публікації статей у наукометричних виданнях, що індексуються у базах Scopus, Web of science collection;

- особистий внесок при укладанні договорів на підготовку кадрів з керівниками підприємств для подальшого працевлаштування здобувачів після закінчення аспірантури;

- вперше розроблення навчально-методичних комплексів та матеріалів для новостворених навчальних дисциплін (у тому числі для навчальних дисциплін дистанційних курсів), програм підвищення кваліфікації;

- створення повноцінних навчальних лабораторій з відповідним методичним забезпеченням;

- проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно-виховної підготовки аспірантів;

- систематичне виконання в межах МПП НААН громадських обов'язків на добровільних та виборчих засадах;

**4.2.3** Головними критеріями оцінки праці працівників МПП НААН, які не є науковим персоналом, при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;

- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;

- значні досягнення у праці, високі показники діяльності;

- забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування;

- розроблення і запровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива.

- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, відсутність порушень правил трудової дисципліни;

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

**4.2.4** Преміювання за підготовку та видання підручників (навчальних посібників), що рекомендовані до друку Вченою радою МПП НААН.

Розмір премії визначається залежно від загального обсягу в умовних друкованих аркушах (у. д. а.) підручників (навчальних посібників), виданих автором (співавтором) протягом відповідного календарного року. Розмір премії за перевидання підручників (навчальних посібників) призначається за вищенаведеним співвідношенням, зменшеним у два рази.

Преміювання за підготовку та достроковий захист дисертаційних робіт без відриву від виробництва (проведення навчального процесу), а також за керівництво аспірантами, які достроково подали та захистили дисертаційні роботи, у граничному розмірі одного посадового окладу за кожного аспіранта, що достроково захистився, за поданням завідувача відділу аспірантури, погодженим з директором МПП НААН.

**4.2.5** Премія працівникам МПП НААН не виплачується за наявності:

- невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків;



– недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих до виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);

– зауважень з боку керівництва МП НААН, недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму праці, запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця);

– у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

**4.2.6** Працівник, який одержав дисциплінарне стягнення, 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 директора МП НААН, що дає працівнику право на матеріальне стимулювання.

## **5 ПОРЯДОК І УМОВИ НАДАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ**

**5.1** Матеріальна допомога працівникам МП НААН надається за рахунок відповідних джерел фінансування загального і спеціального фондів заробітної плати МП НААН, відповідно до законодавства і в межах затвердженого фонду оплати праці.

**5.2** Розмір матеріальної допомоги працівникам визначається залежно від матеріального стану працівника, розміру ставки, окладу та наявності економії фонду заробітної плати.

**5.3** Норми щодо надання матеріальної допомоги, не визначені в цьому Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

**5.4** Матеріальна допомога надається у зв'язку з:

- тяжким матеріальним становищем;
- смертю членів сім'ї або рідних;
- лікуванням;
- оздоровленням;
- вирішенням соціальних проблем та інше.

**5.5** Матеріальна допомога на оздоровлення надається штатним науковим працівникам МП НААН при наданні чергової щорічної відпустки у розмірі посадового окладу за рахунок відповідного загального та спеціального фондів заробітної плати у межах затверджених видатків на оплату праці, іншим працівникам – у розмірі до одного посадового окладу за рахунок економії фонду оплати праці. Зазначені виплати відбуваються у межах кошторису доходів і видатків, затвердженого Міністерством освіти і науки України на поточний рік.

У випадках виплати компенсації за невикористану відпустку допомога на

оздоровлення не виплачується.

**5.6** При повній або частковій втраті працездатності, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, крім пільг, передбачених діючим законодавством, сплачується одноразова допомога у розмірі одного посадового окладу.

**5.7** У разі смерті працівника МПП НААН у період дії трудових відносин його сім'ї сплачується одноразова допомога у розмірі не більше одного посадового окладу.

**5.8.** Матеріальна допомога надається за наказом директора МПП НААН. Підставою для надання допомоги є заява працівника.

## **6 ПРИКІНЦЕВЕ ПОЛОЖЕННЯ**

Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов Колективного договору Миронівського інституту пшениці імені В. М. Ремесла НААН.