

СХВАЛЕНО:

**Конференцією трудового колективу
Національного університету біоресурсів і
природокористування України**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

**Ректор Національного університету біоресурсів і
природокористування України**

**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці працівників
Національного університету біоресурсів і природокористування України**

КИЇВ - 2015

ЗМІСТ

I. Загальні положення	3
II. Джерела фінансування	4
III. Система оплати праці	5
IV. Механізм підвищення посадових окладів	8
V. Доплати до посадових окладів	10
VI. Надбавки до посадових окладів	12
VII. Премії	15
VIII. Матеріальна допомога	15
IX. Вирішення спорів з питань оплати праці	16
X. Прикінцеві положення	17

I. Загальні положення

Положення про оплату праці працівників Національного університету біоресурсів і природокористування України (далі - Університету) розроблено згідно з Законом України від 07.07.2014 р. за № 1556-VII "Про вищу освіту", Законом України від 13.12.1991 р. № 1977–XII „Про наукову і науково-технічну діяльність”, Указом Президента України від 16.06.1995 р. № 451/95 „Про Положення про національний заклад (установу) України”, Указом Президента України від 14.12.2000 р. за № 1338/2000 "Питання Національного аграрного університету", Постановою Верховної Ради України від 29.07.1994 р. за № 158 "Про Національний аграрний університет", Статутом Університету затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2001 р. № 202 "Про Національний університет біоресурсів і природокористування України", Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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”, Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”, Наказом Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 року N 745 „Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки”, Наказом Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 р. № 90 "Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів", Колективним Договором Університету, Галузевої Угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України, Положенням «Про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників НУБіП України», Положенням «Про рейтингову систему діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України», Положенням "Про документальне супроводження робіт з впровадження, спільної науково-виробничої діяльності та надання науково-консультаційних і інформаційних послуг", іншими актами законодавства України, а також з цим Положенням.

II. Джерела фінансування

Джерелами фінансування оплати праці працівників Університету є:

1. Кошти загального фонду Державного бюджету – визначаються щорічно Законом України „Про Державний бюджет України”, затвердженого в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами. Згідно з Указом

Президента України від 14.12.2000 р. № 1338 "Питання Національного аграрного університету", Постановою Верховної Ради від 29.07.1994 р. № 158 "Про Національний аграрний університет" та Постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2001 р. № 202 "Про Національний університет біоресурсів і природокористування України" державні кошти на фінансування Університету передбачаються в Законі України "Про Державний бюджет України" окремим рядком за індивідуальними нормативами з урахуванням необхідності розвитку матеріально-технічної бази, створення і функціонування навчально-наукових інститутів, центрів, забезпечення їх новітніми засобами навчання та обладнанням. Із загального фонду здійснюється оплата праці працівників Університету для виконання державних замовлень на:

- підготовку фахівців з вищою освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо – кваліфікаційних рівнів;
- підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації;
- підвищення кваліфікації керівників та фахівців агропромислового комплексу;
- проведення науково-дослідних робіт;
- організацію культурно-виховної роботи;
- впровадження досягнень науково-технічного прогресу у відповідні галузі народного господарства держави;
- утримання та розвиток матеріально-технічної бази Університету;
- вирішення соціальних та побутових питань працівників, докторантів, аспірантів, студентів і слухачів;
- забезпечення міжнародної діяльності Університету;
- інші витрати, що пов'язані із статутною діяльністю Університету.

2. Кошти спеціального фонду Державного бюджету, затверджуються в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами та формуються за рахунок:

а) платних послуг, які можуть надаватися Університетом відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. №796 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» та інших нормативно-правових актів, що регулюють надання платних послуг у навчальних закладах, у тому числі за:

- підготовку фахівців з вищою освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо – кваліфікаційних рівнів за умов договору, у т.ч. навчання

іноземних студентів;

- підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців за умов договору, у т.ч. навчання іноземних студентів, аспірантів, докторантів;
- проведення наукових робіт, експертиз та впровадження препаратів, техніки і технологій на замовлення юридичних і фізичних осіб;
- здійснення господарської, виробничої діяльності;
- освітні та інші послуги відповідно до законодавства;
- передачу в оренду нерухомості та інших основних засобів.

б) використання інтелектуальної власності та інтелектуального потенціалу Університету згідно з законодавством та за договорами;

в) відрахування від доходів внаслідок спільної діяльності Університету з юридичними та фізичними особами, а також з навчально-дослідними господарствами і регіональними навчальними закладами, що входять до складу Університету, згідно з укладеними договорами;

г) використання інших джерел (благодійні та спонсорські внески, фінансова підтримка місцевих органів влади, підприємств, установ, організацій, фізичних осіб тощо).

Згідно Статуту НУБіП України кошти спеціального фонду, що надійшли від госпрозрахункової діяльності, можуть спрямовуватись на оплату праці, а саме: виплату основної заробітної плати, доплат, надбавок до посадових окладів, премій та матеріальної допомоги працівникам Університету.

III. Система оплати праці

Метою запровадження системи оплати праці є мотивація та стимулювання ефективної роботи працівників Університету, що мають покращити результативність діяльності Університету, підвищити добробут працівників.

Правовою підставою організації оплати праці в Університеті є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифні коефіцієнти, схеми посадових окладів визначені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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”, Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”, Наказом Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 року N 745 „Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки”.

Нарахування заробітної плати працівникам Університету здійснюється на підставі таблицю обліку використання робочого часу (типова форма № П-5, затверджена Наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці").

Табель обліку робочого часу за поточний період подається відповідальною особою підрозділу у бухгалтерську службу Університету (зарплатний відділ) за першу половину місяця до 12 числа, за другу - до 22 числа поточного місяця за підписом цієї відповідальної особи, керівника підрозділу, працівника відділу кадрів для подальшого нарахування заробітної плати.

Заробітна плата працівникам Університету нараховується наступним чином: за повного робочого місяця проставляється визначений посадовий оклад згідно з наказом ректора Університету й відповідно до посади на підставі Єдиної тарифної сітки, розрядів та коефіцієнтів з оплати праці, а за неповного робочого місяця – оклад ділиться на кількість робочих днів (або годин) у цьому робочому місяці, й отриману денну (годинну) заробітну плату множать на кількість відпрацьованих робочих днів (годин) згідно з табелем обліку робочого часу. Після цього, на підставі визначеного розміру посадового окладу працівникам можуть виплачуватися: доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати.

Заробітна плата працівникам Університету, з урахуванням фінансування головним розпорядником бюджетних коштів, виплачується у грошовому виразі двічі на місяць:

- аванс – 17 числа не менше оплати за фактично відпрацьований час за першу половину місяця з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника;

- заробітна плата – 2 числа щомісяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Система оплати праці функціонує в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами на календарний рік.

Застосування системи оплати праці передбачає:

- диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних та наукових працівників Університету до 100 відсотків з урахуванням показника рейтингу науково-педагогічних та наукових працівників відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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” та Наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів

працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”.

- підвищення ставок погодинної оплати праці до 100 відсотків з урахуванням особистого показника рейтингу;

- встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам наукової бібліотеки Університету, здійснюється на підставі наказу ректора «Про віднесення бібліотеки навчального закладу до відповідної групи за оплатою праці» кожні три роки, за показниками та умовами визначеними у Наказі Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005, № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки»;

- запровадження гнучкого режиму робочого часу в закладах харчування у випадку виробничої необхідності, за узгодженням із профспілковим комітетом, на період проходження практики студентами Університету, його відокремлених підрозділів та філій, за умовами та порядком визначеними у Наказі Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359 "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу" та Колективним договором НУБіП України;

- застосування обліку робочого часу з квартальним обліковим періодом для чергових по навчальних корпусах, гуртожитках тощо, операторів котелень (на опалювальний період), охоронників, за умовами та порядком визначеними у Наказі Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2006 р. № 138 "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу" та Колективним договором НУБіП України. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. При його застосуванні оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, в подвійному розмірі годинної ставки. Контроль за веденням обліку надурочних годин для уникнення їх перевищення 120 годин на рік покласти на керівників структурних підрозділів, у підпорядкуванні яких знаходяться працівники.

- застосування оплати праці на підставі актів виконаних робіт за виконання робіт щодо упередження та ліквідації наслідків стихійного лиха, аварійних робіт, робіт, пов'язаних із підготовкою до зимового періоду, робіт надзвичайного характеру, та інших робіт, що потребують швидкого та якісного виконання для працівників відповідних підрозділів, які ці роботи виконують;

- застосування оплати робіт, виконаних за договорами цивільно-правового характеру, у вигляді винагороди на підставі актів приймання-здачі виконаних робіт;

- застосування системи доплат, надбавок і премій за досягнення в трудовій діяльності;

– надання матеріальної допомоги працівникам Університету відповідно до чинного законодавства та цього Положення.

Накази ректора Університету, які пов'язані із заробітною платою погоджуються з профспілковою організацією.

IV. Механізм підвищення посадових окладів

Розрахунок підвищених посадових окладів для науково-педагогічних та наукових працівників включає:

а) посадовий оклад (ставка заробітної плати), затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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” та Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”.

б) подальше підвищення посадових окладів включає:

– для науково-педагогічних працівників підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати), визначеного у пункті **а)** до 100 відсотків, а саме: на 20 відсотків усім науково-педагогічним працівникам та до 80 відсотків за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році залежно від показника рейтингу, згідно з формулою:

$$\text{ППО} = \text{БПО} \times 1,2 + \text{БПО} \times 0,8 \times (\text{ПР} - 1),$$

де **ППО** – підвищений посадовий оклад;

БПО – посадовий оклад науково-педагогічних працівників згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”;

ПР – показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника (наукового), який визначається згідно з методикою про проведення рейтингової оцінки в Університеті. Його мінімальна величина становить – 1, максимальна – 2).

При цьому утворюється новий підвищений посадовий оклад, до якого здійснюється нарахування доплат, надбавок, премій, виплата матеріальної допомоги та інших виплат стимулюючого чи компенсуючого характеру.

Підвищення посадових окладів для ректора, проректорів (діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом), директорів

навчально-наукових інститутів, деканів, ученого секретаря, інших науково-педагогічних працівників, які займають керівні посади, здійснюється на 100 відсотків.

Підвищення посадових окладів здійснюється для штатних науково-педагогічних працівників та внутрішніх сумісників.

Залученим зовні сумісникам, підвищення посадових окладів не проводиться.

Підвищення посадових окладів науково-педагогічним працівникам, зарахованим на постійне місце роботи в університеті вперше або після тривалої перерви в роботі, може бути здійснено на підставі протоколу рішення рейтингової комісії та наказу ректора Університету.

– **для наукових працівників** підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати) визначеного у пункті **а)** на 40 відсотків.

У разі запровадження рейтингової системи оцінки діяльності наукових працівників підвищення посадових окладів здійснюється залежно від показника рейтингу наукового працівника за формулою визначеною як і для науково-педагогічних працівників. Підвищення посадових окладів здійснюватиметься для штатних наукових працівників.

Основою для підвищення посадових окладів є врахування реальних трудових заслуг та досягнень кожного науково-педагогічного та наукового працівника згідно з положеннями «Про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників НУБіП України», «Про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів НУБіП України» та методикою проведення рейтингу в Університеті.

Директори навчально-наукових інститутів, науково-дослідних інститутів, декани факультетів, завідувачі кафедр несуть повну, в тому числі фінансову відповідальність за правильність розрахунку індивідуальних коефіцієнтів рейтингової оцінки діяльності працівників, відповідають за достовірність та збереження документації (протягом 5 років), на основі якої проводиться розрахунок коефіцієнтів рейтингової оцінки.

Підвищені посадові оклади для науково-педагогічних та наукових працівників за пунктом **б)** цього розділу встановлюються в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття Закону України „Про Державний бюджет України”, затвердженого в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами.

До посадового окладу (ставки заробітної плати) визначеного у пункті **а)** може застосовуватись додатковий коефіцієнт підвищення посадового окладу, в межах затвердженого фонду оплати праці або при додатковому його фінансуванні. Максимальна величина підвищення посадового окладу може змінюватись залежно від виділеного фінансування.

V. Доплати до посадових окладів

Доплати працівникам Університету встановлюються наказом ректора згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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” та Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ” в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами на календарний рік:

1) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

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

Працівникам, які виконують в Університету поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, упродовж установленої тривалості робочого часу, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою, при цьому за відсутності тимчасово відсутнього працівника або наявної вакантної посади, може бути використано не більше 50% посадового окладу (тарифної ставки).

Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, можуть бути встановлені декільком працівникам господарського персоналу, у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою, при цьому за відсутності тимчасово відсутнього працівника може бути використано не більше 50% посадового окладу (тарифної ставки).

За виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу розмір доплати визначається різницею між фактичним посадовим окладом цього працівника (без урахування надбавок та доплат) і посадовим окладом працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу, – у разі, коли працівник, що виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника структурного підрозділу, не є його заступником.

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

Доплати визначені у пункті 1) можуть виплачуватись працівникам Університету, якщо інше не передбачено в чинному законодавстві.

2) за несприятливі (шкідливі) умови праці – у розмірі 12–24 відсотків посадового окладу, що встановлюється згідно з переліками видів робіт з важкими та шкідливими умовами праці, затверджених Наказом Міністерства освіти від 15.04.1993 р. № 102 „Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти” за результатами атестації робочих місць відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 „Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”.

3) за вчене звання:

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

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

4) за науковий ступінь:

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

– кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

Доплати за вчене звання та науковий ступінь встановлюються працівникам, за рішенням кадрової комісії, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням, науковим ступенем. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань, наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) вченим званням, науковим ступенем. Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету.

5) за використання у роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

6) у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, за кожну годину роботи з 22 до 6 години;

7) за вислугу років працівникам наукової бібліотеки, посади яких визначені постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 р. № 84 «Про затвердження порядку доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек»: понад 3 роки – 10 відсотків; понад 10 років – 20 відсотків; понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу;

8) за завідування кафедрою, особам із числа професорсько-викладацького складу,

які не мають вченого звання професора встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків від посадового окладу, але не більше завідуючого кафедрою – професора, відповідно до пункту 7 Наказу Міністерства освіти України від 02.04.1993 р. N 90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів».

VI. Надбавки до посадових окладів

Надбавки до посадових окладів встановлюються наказом ректора в межах фонду оплати праці за рахунок загального та спеціального фондів згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 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”, Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”, Наказом Міністерства культури і туризму України від 18.10.05 р. N 745 „Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки” та інших нормативних документів за:

1) вислугу років науковим, науково-педагогічним, педагогічним працівникам, згідно з чинним законодавством: понад 3 роки – 10 відсотків; понад 10 років – 20 відсотків; понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу;

2) знання та використання у 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;

3) почесні звання України, СРСР, Союзних республік СРСР „народний” – у розмірі 40 відсотків, „заслужений” – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

4) за спортивні звання „заслужений тренер”, „заслужений майстер спорту” – у розмірі 20 відсотків, „майстер спорту міжнародного класу” – 15 відсотків, „майстер спорту” – 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

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 ректором Університету.

5) за почесні звання Університету: „Заслужений професор НУБіП України”, „Заслужений науковий працівник НУБіП України”, „Заслужений науково-педагогічний (педагогічний) працівник НУБіП України”, „Заслужений працівник НУБіП України” – до 15 відсотків посадового окладу (за рахунок коштів спеціального фонду) відповідно до затверджених положень. Надбавки за почесні звання НУБіП України не встановлюються у разі присвоєння почесних звань України або відомчих відзнак, якими передбачено встановлення надбавки;

6) стимулюючі надбавки у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) за:

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

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не поширюється на працівників Університету, як національного навчального закладу, із статутом самоврядного (автономного) дослідницького національного Університету.

Стимулюючі надбавки передбачають диференційований підхід у їх встановленні, враховуючи відповідальність у роботі, специфіку цієї роботи; виконання особливо важливої роботи із зазначенням конкретного виду роботи та періоду її виконання; високих досягнень у роботі за показниками рейтингу кафедр; стажу роботи та особистих досягнень у їх діяльності та в цілому Університету.

7) за умовами контрактів та Статуту НУБіП України;

8) директорам навчально-наукових інститутів, директорам науково-дослідних інститутів, деканам факультетів за результатами рейтингу інститутів (факультетів) може бути встановлена надбавка за виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі та високі досягнення у праці – до 100 відсотків посадового окладу.

Надбавка встановлюється наказом ректора за рішенням ректорату (вченої ради) Університету за результатами оцінки показників рейтингу навчально-наукових, науково-дослідних інститутів, факультетів.

9) навчально-допоміжному персоналу може бути встановлена надбавка за високі досягнення у праці, яка визначається за результатами рейтингу кафедр, на яких вони зараховані, згідно з формулою:

$$\Sigma \text{ надбавки} = (\text{ПР} - 1) * \text{Цб} * \text{Дс},$$

де Σ надбавки – сума надбавки за місяць;

ПР – показник рейтингу кафедри (підрозділу), який визначається згідно з методикою про проведення рейтингової оцінки (мінімальна величина якого – 1, максимальна

– 2);

Цб – ціна одного бала, визначається з можливої економії фонду заробітної плати, пропозиціями ректорату або вченої ради Університету і затверджується наказом ректора;

Дс – доля займаної ставки.

Надбавка може бути встановлена навчально-допоміжному персоналу кафедр навчально-наукових інститутів, за виключенням категорії педагогічних працівників, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників».

У разі зарахування на посаду, переведу або переходу на іншу кафедру зазначена надбавка навчально-допоміжному персоналу встановлюється за результатами рейтингу кафедри, на яку вони зараховуються.

10) науково-педагогічному персоналу може бути встановлена надбавка за складність, напруженість у роботі при забезпеченні підготовки студентів в групах з викладанням дисциплін іноземною мовою, оскільки вимогами до зайняття посади не передбачено знання іноземної мови, за поданням навчальної частини на семестр, пропорційно зайнятості;

11) членам робочої групи з підготовки та проходження міжнародної акредитації університету на період її підготовки та проходження може бути встановлена надбавка за виконання особливо важливої роботи та за складність, напруженість у роботі за поданням проректорів з відповідних напрямів діяльності;

12) вченим секретарям спеціалізованих вчених рад може бути встановлена надбавка за виконання особливо важливої роботи та за складність, напруженість у роботі за поданням голів спеціалізованих вчених рад, погодженим з проректором-головним вченим секретарем та проректором з наукової та інноваційної діяльності на період виконання обов'язків вченого секретаря у розмірі 1,5% посадового окладу за кожен захищену дисертацію, що визначається залежно від результатів роботи за попередній рік;

13) головам спеціалізованих вчених рад може бути встановлена надбавка за виконання особливо важливої роботи та за складність і напруженість у роботі за поданням проректора з наукової та інноваційної діяльності на період виконання обов'язків голови у розмірі 1% посадового окладу за кожен захищену дисертацію, що визначається залежно від результатів роботи за попередній рік;

14) за престижність праці педагогічних працівників, посади яких визначені постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» у граничному розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати);

15) за особливі умови роботи працівників наукової бібліотеки, посади яких визначені постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 р. № 84 «Про затвердження порядку доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» у граничному розмірі 50% посадового окладу;

16) водіям автотранспортних засобів за класність: водіям II класу – 10 відсотків, водіям I класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований час;

У разі погіршення якості роботи, несвоєчасного виконання завдань, порушення трудової дисципліни чи інших поважних причин стимулюючі та інші необов'язкові надбавки, можуть бути скасовані або зменшені за поданням керівників підрозділів відповідно до структурної підпорядкованості та за рішенням кадрової комісії.

VII. Премії

Преміювання працівників Університету здійснюється відповідно до «Положення про преміювання працівників Національного університету біоресурсів і природокористування України».

VIII. Матеріальна допомога

Матеріальна допомога працівникам Університету надається відповідно до Закону України від 23.05.1991 р. № 1060-XII «Про освіту», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівникам на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 р. № 1062 «Про доповнення постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. № 84» та Наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі та плані використання Університету за відповідними бюджетними програмами на календарний рік.

Матеріальна допомога науково-педагогічним, педагогічним та працівникам бібліотек надається у вигляді допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки, на поховання; для іншої категорії працівників - у вигляді матеріальної допомоги у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання.

Матеріальна допомога, в тому числі на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, надається працівникам Університету в сумі не більше одного посадового окладу на рік.

Для надання матеріальної допомоги до відділу з соціально-побутового забезпечення подається заява на ім'я ректора Університету з обґрунтуванням потреби за погодженням з керівником підрозділу, у підпорядкуванні якого знаходиться працівник.

Можливість надання матеріальної допомоги визначає комісія, склад якої затверджує ректор Університету. У складі комісії обов'язково представник профспілкової організації працівників Університету.

Комісія не рідше, ніж один раз у місяць, розглядає заяви та протокольним рішенням визначає перелік осіб, яким надається матеріальна допомога, з урахуванням фінансових ресурсів, які щомісячно підтверджуються планово-фінансовим відділом Університету.

Начальник відділу з соціально-побутового забезпечення веде книгу реєстрації та несе відповідальність за об'єктивність записів, з метою недопущення повторного надання матеріальної допомоги одній і тій же особі протягом року та підготовку протоколів рішення комісії.

Начальник відділу кадрів на підставі заяв та протоколу рішення комісії, забезпечує підготовку наказів ректору Університету про надання матеріальної допомоги.

ІХ. Вирішення спорів з питань оплати праці

Спори з оплати праці, що можуть виникати, вирішує комісія по трудових спорах Університету, яка обирається конференцією трудового колективу НУБіП України. До її складу входять працівники планово-фінансового відділу, бухгалтерської служби, начальник відділу кадрів, юридичного відділу, профспілкової організації відповідного факультету, навчально-наукового інституту.

Х. Прикінцеві положення

З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують систему оплати праці працівникам Університету, вважаються такими, що втратили чинність.

Максимальний розмір заробітної плати встановлюється відповідно до Закону України №76-VIII від 28.14.2014р. «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України», інших чинних законодавчих актів.