

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Т.в.о. ректора Економіко-технологічного
інституту імені Роберта Ельворті

І.М. Василенко
Наказ № 04/02 від «02» 01 2023 року



ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці працівників

Економіко-технологічного інституту

імені Роберта Ельворті

1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці працівників Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті (далі — Положення) розроблено у відповідності до «Кодексу законів про працю», Законів України «Про оплату праці», «Про вищу освіту», «Про освіту», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 зі змінами та Статуту Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті.

1.2. Дане Положення визначає систему оплати праці в Економіко-технологічному інституті імені Роберта Ельворті (далі – Інститут), структуру оплати праці, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників Інституту.

1.3. Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності Інституту відповідно до чинного законодавства.

1.4. Критеріями рівня оплати праці працівників Інституту є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності Інституту;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства і штатного розкладу.

2. Система оплати праці

2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності в Інституті застосовуються тарифна система оплати праці із погодинно-преміальною формою.

2.2. На підставі чисельності контингенту студентів та інших категорій, що навчаються, загального об'єму навчальної роботи, кваліфікації викладачів, складається штатний розклад структурних підрозділів Інституту.

2.3. Штатний розклад Інституту затверджується ректором Інституту (далі – Ректор).

3. Структура заробітної плати

3.1. Основна заробітна плата визначається на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС), згідно договору, контракту. Основна заробітна плата - посадовий оклад (погодинна оплата праці) встановлюється працівникам Інституту відповідно до штатного розпису та відповідно до встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати.

Розміри розрядів і коефіцієнтів з оплати праці та схеми тарифних розрядів посад (професій) керівних, науково-педагогічних, педагогічних, наукових працівників Інституту встановлюються відповідно до:

- 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»,
- 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»;

- Постанови Кабінету Міністрів України від 23.01.2019 р. № 36 «Про підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників».

Розмір посадових окладів інших категорій працівників Інституту визначається Ректором з врахуванням фінансових можливостей та ситуації на ринку праці регіону.

Розміри посадових окладів Ректора та проректорів встановлюються за погодженням із засновниками Інституту.

3.2. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, премії, зокрема:

3.2.1. Надбавки працівникам можуть встановлюватися:

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

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість та інтенсивність роботи;
- за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам

б) 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;

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

Надбавки встановлюється наказом Ректора без терміну(постійні), на певний термін або може бути разовими. При зміні або припиненні підстави раніше встановленої надбавки її розмір може бути змінений або надбавка може бути скасована наказом ректора.

Надбавки працівникам встановлюються відповідно до фінансових можливостей Інституту.

3.2.2. Доплати, гарантійні і компенсаційні виплати за:

а) наявність наукового ступеня доктора наук - у граничному розмірі 25 % посадового окладу та ставки погодинної оплати праці, пропорційно відпрацьованого часу; за науковий ступінь кандидата наук - у граничному розмірі 15 % посадового окладу та ставки погодинної оплати праці, пропорційно відпрацьованому часу;

За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

б) наявність вченого звання професора – у граничному розмірі 33% посадового окладу та ставки погодинної оплати праці, пропорційно відпрацьованого часу; наявність вченого звання доцента - у граничному розмірі 25% посадового окладу та ставки погодинної оплати праці, пропорційно відпрацьованого часу;

в) суміщення професій (посад);

г) виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин) - до 100% посадового окладу відсутнього працівника (штатним заступникам керівників структурних підрозділів Інституту ця

доплата не виплачується), за окремим наказом.

д) за використання в роботі дезінфікувальних засобів – у розмірі 10% посадового (місячного) окладу.

3.2.3. Премії, що мають систематичний характер і пов'язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов'язків) - у розмірі до 100% посадового окладу пропорційно відпрацьованого часу;

3.2.4. Матеріальна допомога:

а) систематичного характеру (для оздоровлення) надається на підставі заяв працівників та за наявності коштів - у розмірі до 100% посадового окладу;

б) одноразова допомога на вирішення соціально-побутових питань – розмірі до 100 % посадового окладу (за наявності коштів).

3.2.5. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні - у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством;

3.2.6. Оплата роботи в нічний час встановлюється в розмірі 20% посадового окладу працівника;

3.2.7. Оплата за невідпрацьований час:

а) оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток, оплата або суми грошових компенсацій у разі невикористання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей;

б) оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;

в) компенсація за дні тимчасової непрацездатності працівників, що працюють в Інституті за основним місцем роботи та одночасно за сумісництвом (суміщенням) посад;

г) суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

3.2.8. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати, які мають одноразовий характер та які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми за наявності фінансової можливості:

а) винагороди за підсумками роботи за рік;

б) премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології та інші;

в) премії за виконання важливих та особливо важливих завдань - у розмірі до одного посадового окладу;

г) одноразові винагороди (заохочення), не пов'язані з конкретними результатами праці, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі;

3.3. Розмір заробітної плати кожного працівника Інституту за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижче встановленого законом мінімального розміру заробітної плати. Якщо ж нарахована заробітна плата є нижчою, тоді проводиться доплата до її рівня

3.4. У цілях забезпечення навчального процесу для проведення різних видів навчальних занять зі студентами та іншими категоріями тих, що навчаються, може бути використана почасова оплата праці.

3.5. Для виконання разових робіт можуть укладатися цивільно-правові договори. Сума оплати по договору визначається Ректором.

3.6. Ректор відповідно до законодавства та статуту визначає порядок, встановлює розміри доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників Інституту.

3.7. Для виконання різних видів навчальної роботи можуть запрошуватися фахівці інших організацій на умовах погодинної оплати праці. Порядок прийому на роботу на умовах погодинної оплати праці, об'єм навчального навантаження та розмір оплати праці встановлюється наказом Ректора.

4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати

4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, з урахуванням змін у чинному законодавстві.

4.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

5. Строки і періодичність виплат заробітної плати

5.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

до 22 числа поточного місяця - виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;

до 7 числа наступного місяця - виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30 (31).

5.2. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.3. За бажанням працівників підприємство може здійснювати виплату заробітної плати через установи банків і поштовими переказами відповідно до чинного законодавства.

6. Обмеження розміру утримань із заробітної плати

Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

7. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.