

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА**

Схвалено Вченою радою  
Уманського НУС

(протокол № 4 від 28.12.2020р.)



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Ректор Уманського НУС

О.О. Непочатенко

28.12.2020 року

Введено в дію наказом ректора  
від 28.12.2020 р. №01-05/220

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ВНУТРІШНЮ МОДЕЛЬ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОЇ ОПЛАТИ**  
**ПРАЦІ В УМАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**  
**САДІВНИЦТВА**

## 1. Загальні положення

1.1. Це положення визначає загальні засади запровадження внутрішньої моделі диференційованої оплати праці в Уманському національному університеті садівництва (далі по тексту Університет) залежно від результатів роботи, спрямовані на посилення ефективності та продуктивності праці працівників Університету та збільшення їх мотивації до покращення свого професійного рівня.

1.2. При формуванні змісту Положення враховано основні принципи та норми Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про оплату праці», постанови КМУ від 30 серпня 2002 року № 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», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», інших нормативно-правових актів, які регулюють діяльність закладів вищої освіти чинних, рекомендацій Міністерства освіти і науки України, Статуту Університету, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Університету та інших нормативних документів.

1.3. Основними завданнями запровадження внутрішньої моделі диференційованої оплати праці в Університеті є:

- підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням кваліфікаційного рівня та професійного досвіду, складності покладених на них завдань та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- мотивації працівників щодо належного виконання ними службових обов'язків та зміцнення трудової дисципліни;

- матеріального заохочення працівників за відповідальність, ініціативу, творчість, багаторічну плідну працю та високі досягнення в роботі.

## **2. Основні положення встановлення диференційованої оплати праці науково-педагогічних працівників**

2.1. Диференційована оплата праці науково-педагогічних працівників в Університеті розглядається в аспекті створення системи додаткової до основної (тарифної) заробітної плати винагороди науково-педагогічним працівникам (далі по тексту - НПП) за результатами рейтингового оцінювання роботи НПП.

2.2. Рейтингове оцінювання роботи НПП в Університеті проводиться щороку до 25 вересня відповідно до Положення про рейтингову систему оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Уманського національного університету садівництва (схвалено вченою радою Уманського НУС 14 грудня 2016 року протокол №6).

2.3. Підведення підсумків рейтингового оцінювання здійснюється комісією Університету (склад якої затверджується наказом ректора) і затверджується рішенням ректорату до 30 вересня року, що передує рокові встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі за результатами рейтингового оцінювання роботи НПП.

2.4. На підставі узагальнення рейтингового оцінювання показників формується єдиний загальноуніверситетський рейтинг результатів роботи НПП.

2.5. Загальний ліміт кількості НПП, які можуть отримувати **надбавку за складність і напруженість у роботі** встановлюється відповідно до єдиного загальноуніверситетського рейтингу, який оприлюднюється на сайті Університету у відсотках від фактичної кількості НПП, які включені до рейтингу.

2.6. Загальний ліміт кількості НПП, які можуть отримувати **надбавку за складність і напруженість у роботі на підставі рейтингу** встановлюється вченою радою Університету в межах затверджених кошторисних призначень на оплату праці.

2.7. Розмір **надбавки за складність і напруженість у роботі** може встановлюватися до 50% посадового окладу НПП.

2.8. Конкретний розмір надбавки за складність і напруженість у роботі **за результатами рейтингового оцінювання роботи** встановлюється наказом ректора за поданням проректора з науково-педагогічної роботи в межах кошторисних призначень на заробітну плату на поточний фінансовий рік, в тому числі за рахунок економії фонду оплати праці, додаткового фінансування тощо.

2.9. Термін виплати надбавки встановлюється наказом ректора.

2.10. Виплата надбавки може бути скасована або зменшена у разі:

- отримання працівником догани;
- зменшення фінансування та/або недостатності коштів;
- порушенням НПП Кодексу академічної доброчесності Уманського національного університету садівництва.

2.11. Додатково стимулюючі надбавки та доплати можуть встановлюватися НПП відповідно до особливостей роботи відповідного підрозділу Університету, посади, професії, виконуваних посадових обов'язків, виконання особливих складних завдань, участі у роботі різних комісій, створених в Університеті тощо відповідно до умов Колективного договору та законодавства в межах кошторисних призначень на оплату праці, в тому числі в тому числі за рахунок економії фонду оплати праці, додаткового фінансування та інших джерел фінансування.

### **3. Основні положення встановлення диференційованої оплати праці інших працівників**

3.1. Диференційована оплата праці інших працівників в Університеті розглядається в аспекті створення системи додаткової до основної (тарифної) заробітної плати винагороди працівникам відповідно до особливостей роботи відповідного підрозділу Університету, посади, професії, виконуваних посадових обов'язків, виконання особливих складних завдань, участі у роботі різних комісій, створених в Університеті тощо.

3.2. Працівникам Університету можуть встановлюватися стимулюючі надбавки, доплати в розмірах, передбачених чинним законодавством та Колективним договором між адміністрацією та трудовим колективом Університету.

3.3. Стимулюючі надбавки та доплати встановлюються в межах кошторисних призначень на оплату праці, в тому числі за рахунок економії фонду оплати праці, додаткового фінансування та інших джерел фінансування.

3.4. Стимулюючі надбавки та доплати працівникам встановлюються наказом ректора за поданням керівника структурного підрозділу Університету. Керівникам структурних підрозділів стимулюючі надбавки та доплати встановлюються за поданням проректора, в підпорядкуванні якого перебуває відповідний керівник. Проректорам, керівникам структурних підрозділів, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні ректора стимулюючі надбавки та доплати встановлюються наказом ректора.

3.5. Термін виплати стимулюючих надбавок та доплат встановлюється наказом ректора.

3.6. Виплата стимулюючої надбавки та/або доплати може бути скасована або зменшена у разі:

- отримання працівником догани;
- невиконання або зменшення участі у виконанні умов та завдань, за які встановлюються надбавка та/або доплата.
- зменшення фінансування та/або недостатності коштів.

Розробник:

Проректор з науково-педагогічної роботи



М.І. Мальований