

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
"НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ"**



ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. директора коледжу

[Signature] О.В.Литовченко

101 2021 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ДОПЛАТИ ТА НАДБАВКИ ПРАЦІВНИКАМ
ВІДОКРЕМЛЕНОГО СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ
"НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ "**

1. Загальні положення

1. Положення про доплати та надбавки працівникам Відокремленого структурного підрозділу "Ніжинський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України" розроблено відповідно до Кодексу Законів про працю України, 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", 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", наказу Міністерства освіти України від 02.04.1993 р. № 90 "Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів", Колективного договору Відокремленого структурного підрозділу "Ніжинський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України".

2. Положення регламентує види доплат та надбавок працівникам коледжу, порядок їх встановлення, розмір, підстави скасування чи зменшення.

3. Відповідно до чинного трудового законодавства України доплата і надбавка – це елементи структури заробітної плати, що є додатковою винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

4. Надбавка носить стимулюючий характер.

5. І доплата, і надбавка встановлюється в розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника за рахунок коштів загального та спеціального фондів заробітної плати за умови наявності даних коштів.

6. Встановлення надбавки конкретному працівникові ініціюється відповідним керівником структурного підрозділу у формі письмового подання на ім'я директора коледжу (за винятком випадків прийняття на роботу педагогічних працівників), погодженого з головним бухгалтером коледжу.

Встановлення доплати конкретному працівникові здійснюється за службовою запискою на ім'я директора від керівника структурного підрозділу за погодженням головного бухгалтера коледжу.

7. Директор коледжу з урахуванням даних пропозицій може встановити розмір доплати та/або надбавки в межах, передбачених цим Положенням, чи відмовити в даному клопотанні.

8. Документальною підставою для початку виплати бухгалтерською службою відповідних коштів працівникові є наказ директора коледжу з зазначенням розміру доплати та/або надбавки і періоду їх виплати.

9. Доплата та/або надбавка призначаються на певний період.

10. Доплати працівникам коледжу встановлюються:

1) 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);

2) 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);

3) за престижність праці – в розмірі до 30 відсотків від посадового окладу.

4) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника або за вакантною посадою:

– за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

– за суміщення професії (посад);

– за розширення обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;

5) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 22 год. вечора до 6 год. ранку;

б) у розмірі 10 відсотків посадового (місячного окладу) за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів;

11. Надбавки працівникам коледжу встановлюються:

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

за складність, напруженість у роботі:

– заступнику директора коледжу

– до 50 відсотків;

– завідувачу відділення

– до 50 відсотків;

– завідувачу навчально-методичного кабінету

– до 50 відсотків;

– педагогічним працівникам,

– до 50 відсотків;

– іншим працівникам, у тому числі фахівцям

структурних підрозділів коледжу,

що забезпечують якість та

безперебійність діяльності підрозділу

– до 50 відсотків;

за виконання особливо-важливої роботи:

(на термін її виконання):

– працівникам, які виконують особливі доручення

директора у сфері адміністративної, наукової,

навчальної, виховної, творчої діяльності

– до 50 відсотків;

– працівникам, які працюють над дослідженням

госпрозрахункових наукових тем та над

впровадженням досягнень науково-технічного

прогресу у виробництво і залучають

до коледжу спеціальні кошти

– до 50 відсотків;

за вислугу років педагогічним працівникам:

- | | |
|----------------------|-----------------|
| – від 3 до 10 років | – 10 відсотків; |
| – від 10 до 20 років | – 20 відсотків; |
| – понад 20 років | – 30 відсотків. |

Документами для визначення стажу педагогічної роботи є трудова книжка та інші документи, які відповідно до законодавства підтверджують стаж педагогічної роботи.

12. Якщо посадові оклади (ставки) згідно з умовами оплати праці підвищуються, доплата та/або надбавка обчислюється виходячи з новоутворених (підвищених) посадових окладів (ставок).

13. Одному працівникові можуть встановлюватись і доплати, і надбавки. Граничний розмір надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника (без урахування надбавки за вислугу років педагогічним працівникам).

14. Нарахування доплат та/або надбавок провадиться щомісяця у межах установленого фонду оплати праці. Виплата доплат та/або надбавок здійснюється одночасно з виплатою працівникові заробітної плати за другу половину місяця.

15. Доплата та/або надбавка враховується при обчисленні середнього заробітку, який зберігається за працівником на час відпустки, на період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсії та в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

16. У разі усунення чи зміни ускладнюючих виробничих обставин, що були причиною для встановлення працівникові певної доплати та/або надбавки, дана доплата та/або надбавка скасовується чи змінюється за наказом директора коледжу.

17. У разі несвоєчасного виконання працівником доручених завдань, погіршення якості роботи працівника, застосування до працівника дисциплінарних стягнень директор коледжу за власним рішенням чи за обґрунтованим письмовим поданням керівника структурного підрозділу може достроково скасувати надбавку чи зменшити її розмір, про що видається відповідний наказ.

Примітка: дія норми пункту 17 не поширюється на виплату надбавки за вислугу років педагогічним працівникам.

Розглянуто на засіданні Профкому коледжу

Протокол № 47 від 28 грудня 2020 року.

Схвалено Педагогічною радою коледжу

Протокол № 7 від 4 січня 2021 року.

Положення введено в дію

Наказом № 03 від 04 січня 2021 року.