

Додаток 3
до п. 3.2. пп. 3.2.16. Розділу III
Колективного договору між
Командуванням та Первинною
профспілковою організацією працівників
Збройних Сил України Харківського
національного університету Повітряних
Сил імені Івана Кожедуба
на 2020-2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба та Військового коледжу
сержантського складу університету за загальні результати діяльності

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає конкретні умови, порядок і розміри преміювання працівників Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба та Військового коледжу сержантського складу університету за особистий вклад у загальні результати роботи і розроблено, зважаючи на специфіку та особливості виконання ними завдань відповідно до розділу III Умов оплати праці працівників загальних професій і посад бюджетних військових частин, установ, закладів та організацій Збройних Сил України, затверджених наказом Міністра оборони України № 28 від 24.01.2006 р., підпункту 6.17, 6.18 Умов оплати працівників установ, закладів та організацій культури ЗСУ, затверджених наказом Міністра оборони України № 123 від 28.02.2006 р., підпункту 4.6 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту Збройних Сил України; затверджених наказом Міністра оборони України № 125 від 28.02.2006 р.; пункту 6 Умов оплати праці працівників військових навчальних закладів Збройних Сил України, затверджених наказом Міністра оборони України № 69 від 09.02.2006 р.; пункту 8 Умов оплати праці працівників спортивних організацій Збройних

Сил України, затверджених наказом Міністра оборони України № 71 від 09.02.2006 р.; пункту 5 Умов оплати праці працівників науково-дослідних установ (підрозділів) Збройних Сил України, затверджених наказом Міністра оборони України № 70 від 09.02.2006 р..

1.2. Преміювання здійснюється з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників університету в якісному виконанні своїх трудових функцій (посадових обов'язків).

1.3. Преміювання працівників університету та Військового коледжу здійснюється відповідно вимог Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 р.(зі змінами) “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 Постанови Кабінету Міністрів України № 1013 від 09.12.2015 р. (зі змінами) “Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів”, в межах бюджетних асигнувань.

2. Умови та фонд преміювання

2.1. Кожному працівнику університету може бути виплачена премія за його особистий вклад у загальні результати роботи, починаючи з дня початку виконання обов'язків за посадою і до дня звільнення від виконання обов'язків за посадою.

2.2 Преміювання здійснюються за результатами роботи за місяць, квартал, півріччя, рік, а також із нагоди державних, професійних свят та ювілейних дат у межах економії фонду заробітної плати.

Крім цього, преміювання працівників може здійснюватися:

- за якісну підготовку та здачу фінансових звітів;
- за виконання певних завдань та інших важливих доручень;
- за результатами успішно проведеної вступної кампанії;

– за впровадження в навчальний процес нових освітянських технологій.

2.3. Основними критеріями преміювання працівників є якісне виконання завдань із забезпечення діяльності університету та досягнення позитивних результатів.

Заохочення працівників проводиться за такими показниками роботи:

– професіоналізм і висока продуктивність праці;
– створення електронних підручників, навчальних посібників, тренінгових комп'ютерних програм, навчальних відеофільмів, аудіозаписів та інших матеріалів для розміщення в мережі Інтернет;

– підготовка курсантів і студентів, які стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів та спортивних змагань;

– ініціативність, старанність і творчий підхід у процесі виконання робіт з експлуатації та утримання основних засобів, а також при проведенні ремонтно-відновлювальних робіт і всебічне забезпечення надання освітніх послуг;

– виконання термінових доручень та доручень, не передбачених посадовими інструкціями, але які відповідають характеру діяльності університету.

Основними критеріями оцінки роботи працівників і науково-педагогічних працівників є якісне, вчасне та в повному обсязі виконання всіх видів робіт, передбачених індивідуальними планами викладача, рівень професійної компетентності, педагогічної кваліфікації.

При відзначенні працівників і науково-педагогічних працівників університету враховується:

– обсяг навантаження (у тому числі навчального);
– якість виконання навчальної, методичної, наукової, виховної роботи;
– результати впровадження наукових досліджень;

- кількість підготовлених навчальних курсів, підручників, посібників;
- участь у профорієнтаційній роботі;
- участь у підготовці й проведенні семінарів, круглих столів, конференцій, симпозіумів та інших заходів.

2.4. Премія нараховується і сплачується як у поточному місяці за поточний місяць, так і в поточному місяці за минулий.

2.5. Виплата премії здійснюється у процентному відношенні до посадового окладу, у розмірі середньомісячної заробітної плати, або в процентах до неї, і в сумі визначеній Начальником університету. Кількість премій та граничний розмір необмежені.

2.6. При нарахуванні премії за підсумками роботи за місяць у визначеній сумі премія виплачується без урахування фактично відпрацьованого часу.

При нарахуванні премії у відсотках від посадового окладу премія за місяць нараховується пропорційно відпрацьованому часу.

При нарахуванні премії за підсумками роботи за квартал, півріччя або рік премія нараховується без урахування фактично відпрацьованого часу в періоді, за який проводиться преміювання, за винятком прийнятих на роботу у цьому періоді.

Прийнятим на роботу працівникам премія нараховується пропорційно фактично відпрацьованого часу в заохочувальному періоду.

2.7. Витрати, пов'язані з виплатою премії, здійснюються за рахунок джерел, з яких працівникам виплачується заробітна плата.

3. Порядок преміювання та визначення розміру премії

3.1. Помічник начальника університету – начальник фінансово-економічної служби університету доповідає Начальнику університету про можливість заохочення грошовою премією працівників університету.

3.2. Начальник університету приймає рішення про заохочення грошовою премією працівників університету.

3.3. Керівники структурних підрозділів на ім'я Начальника університету, а керівники підрозділів Військового коледжу – на ім'я начальника коледжу подають рапорти з клопотанням про преміювання своїх підлеглих.

3.4. У разі заохочення грошовою премією 100% працівників університету безпосередні командири (начальники кафедр або структурних підрозділів) мають право порушити клопотання про позбавлення (невиплату) окремих працівників премії. У такому разі в рапорті викладаються конкретні причини та показники позбавлення премії, які стали підставою для цього.

3.5. Начальник університету не може заохочувати працівника премією у разі наявності дисциплінарного стягнення.

3.6. Рішення Начальника університету за результатом розгляду поданих рапортів оформлюється наказом. Проект наказу про преміювання підлягає погодженню з Профспілкою.

Начальник Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба генерал-майор

Олександр ТУРІНСЬКИЙ

ТВО помічника начальника університету – начальника фінансово-економічної служби університету

підполковник

Алла ВОЛКОВА

Голова Первинної профспілкової організації працівників Збройних Сил України Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

Ганна КУЛІКОВА

