



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

НАКАЗ № 7/123

м. Київ

«20» 07 2020 р.

Про вдосконалення системи управління університетом

Відповідно до рішення Вченої ради від 30 червня 2020 р. протокол засідання Вченої ради № 5,

НАКАЗУЮ:

1. Впровадити в систему управління університету ключові показники ефективності КРІ (key performance indicators) для оцінки діяльності структурних підрозділів та їх керівників.

2. Експертно-кваліфікаційній (конкурсній) комісії університету:

2.1. Визначити відповідні показники діяльності (профілі) підрозділів та надати рекомендації відділу кадрів для доповнення контрактів керівників структурних підрозділів відповідними позиціями;

2.2. При аналізі звітів керівників структурних підрозділів, оцінку їх роботи та виконання контракту проводити на основі показників діяльності (профілів) структурних підрозділів.

3. Відділу кадрів (Андрейчук Л.П.) доповнити контракти керівників підрозділів (за згодою) відповідними позиціями згідно рекомендацій наданих експертно-кваліфікаційною (конкурсною) комісією університету.

4. Систему формульного фінансування, яка базується на показниках діяльності (профілях) структурних підрозділів та запроваджена Постановою КМУ від 24 грудня 2019 р. № 1146 «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності», впровадити для розподілу фондів на заробітну плату науково-педагогічних працівників структурних підрозділів за їх показниками діяльності (профілями).

5. Затвердити:

5.1. Положення про систему рейтингування підрозділів за показниками діяльності (профілі) (Додаток А);

5.2. Положення про розподіл фонду на заробітну плату науково-педагогічних працівників між кафедрами КПІ ім. Ігоря Сікорського на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності (Додаток Б);

5.3. Положення про визначення граничних розмірів і встановлення надбавок стимулюючого характеру директорам інститутів та деканам факультетів КПІ ім. Ігоря Сікорського (Додаток В).

5.4. Положення про преміювання працівників з числа науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-господарського персоналу КПІ ім. Ігоря Сікорського та надання їм матеріальної допомоги (Додаток Г).

5.5. Положення про форми та системи оплати праці, порядок установа і розміри надбавок та доплат до посадових окладів працівникам КПІ ім. Ігоря Сікорського з числа науково-педагогічного, педагогічного, навчально-допоміжного, інженерно-технічного та адміністративно-господарського персоналів (Додаток Д).


6. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор



Михайло ЗГУРОВСЬКИЙ

Проект наказу вносити:
Перший проректор


Юрій ЯКИМЕНКО

Погоджено:

Голова Вченої ради



Михайло ІЛЬЧЕНКО

Проректор з навчальної роботи



Анатолій МЕЛЬНИЧЕНКО

Проректор з навчально-виховної роботи



Наталія СЕМІНСЬКА

Проректор з наукової роботи



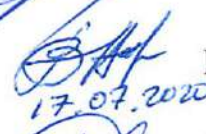
Віталій ПАСІЧНИК

Проректор з міжнародних зв'язків



Сергій СИДОРЕНКО

Проректор з адміністративної роботи


17.07.2020

Вадим КОНДРАТЮК

Головний бухгалтер


17.07.2020

Людмила СУББОТІНА

Директор інституту моніторингу якості освіти


17.07.2020

Марія ПЕРЕСТІЮК

Директор департаменту управління справами



Марина МАЗУР

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції



Яна ЦИМБАЛЕНКО

Голова профкому



Михайло БЕЗУГЛИЙ

Юрисконсульт



Василь ПРЯМИЦІН

Надруковано в 1 примірнику
на 2 аркушах

Виконавець:
Петро ЯБЛОНСЬКИЙ
Тел. 236-11-54

Список розсилки:
Електронна копія:

1. Всі структурні підрозділи;
2. Веб-сайт.

до наказу від 20.07.2020 Додаток А
№ 7/123

ПОЛОЖЕННЯ
про систему рейтингування підрозділів за показниками
діяльності (профілі)

Київ – 2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про систему рейтингування підрозділів за показниками діяльності (профілі) (далі – Положення) визначає організацію проведення, методiku розрахунку, оприлюднення та використання системи рейтингування підрозділів у системі управління КПІ ім. Ігоря Сікорського (далі – Університет) на основі показників діяльності.
- 1.2. Положення розроблено на підставі Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, національного стандарту України «Системи управління якістю», Положення про організацію освітнього процесу, Положення про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, Статуту КПІ ім. Ігоря Сікорського та Стратегії розвитку університету на 2020-2025 р.
- 1.3. Показники діяльності підрозділів (профілі) базуються на показниках які застосовуються у глобальних міжнародних і вітчизняних рейтингах, при проведенні акредитації, ліцензуванні, формульному фінансуванні Університету, формуванні держзамовлення, науковій атестації, при визначенні статусу дослідницького та у річних звітах Університету (узагальненому та за напрямками діяльності).
- 1.4. Рейтингування підрозділів здійснюється шляхом незалежного моніторингу показників діяльності на рівні Університету, факультету/інституту, кафедри.
- 1.5. Система рейтингування підрозділів за показниками діяльності (профілі) є складовою системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Університеті і здійснюється з метою:
 - оцінки потенціалу, рівня роботи структурних підрозділів (інститутів, факультетів, кафедр) та їх стимулювання на підвищення якості роботи за показниками, які безпосередньо визначають ефективність діяльності;
 - забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності структурних підрозділів Університету;
 - забезпечення здорової конкуренції і підвищення мотивації для ефективної діяльності підрозділів;
 - забезпечення трансформації Університету до дослідницького закладу вищої освіти світового рівня.
- 1.6. Рейтингування підрозділів проводиться за результатами незалежного моніторингу щорічних звітів керівників підрозділів усіх рівнів.
- 1.7. Технічний супровід здійснюється за допомогою бази даних (БД) «Профілі підрозділів».
- 1.8. Керівники загальноуніверситетських підрозділів організують заповнення БД «Профілі підрозділів» у терміни встановлені розпорядженням першого

проректора та несуть персональну відповідальність за достовірність внесеної інформації.

- 1.9. Координацію щодо наповнення даними БД «Профілі підрозділів», їх опрацювання, аналіз внесених даних та підведення підсумків рейтингування здійснюється Департаментом якості освітнього процесу.
- 1.10. Результати рейтингу підрозділів надаються керівництву Університету та можуть бути використані для прийняття управлінських рішень, як важливий інструмент вдосконалення системи управління Університетом на основі результатів діяльності підрозділів.
- 1.11. Результати рейтингу підрозділів враховуються при формульному розподілі фондів на заробітну плату науково-педагогічних працівників (НПП) та конкурсному відборі на заміщення вакантних посад керівників підрозділів.
- 1.12. Основними принципами системи визначення рейтингу підрозділів є:
 - формалізованість методики, що дозволяє комплексно оцінювати роботу підрозділу за основними напрямками діяльності;
 - оптимізація кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність підрозділу;
 - можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності;
 - наявність системи стимулювання та заохочень відповідно до показників діяльності підрозділу.

2. МЕТОДОЛОГІЯ РЕЙТИНГУВАННЯ ПІДРОЗДІЛІВ

2.1. Рейтингування кафедр

- 2.1. Профіль кафедри складається з 6-ти категорій політики з відповідними ваговими коефіцієнтами: конкурентоспроможність освітньої програми; людські ресурси; науково-інноваційна діяльність; інформаційна активність, прозорість, академічна свобода та доброчесність; взаємодія з ринком праці; якість контингенту (Рис. 1).
- 2.2. Кожна з категорій політики має набір індикаторів з відповідними ваговими коефіцієнтами (Рис. 1).
- 2.3. Кожний індикатор поєднує у собі певний набір даних з відповідними ваговими коефіцієнтами (Додаток 1).
- 2.4. Сума вагових коефіцієнтів на кожному з рівнів ієрархії дорівнює 1.
- 2.5. Внесення даних до БД «Профілі підрозділів» здійснюється відповідними загальноуніверситетськими підрозділами зазначеними у графі «Розпорядник даних» Додатку 1.

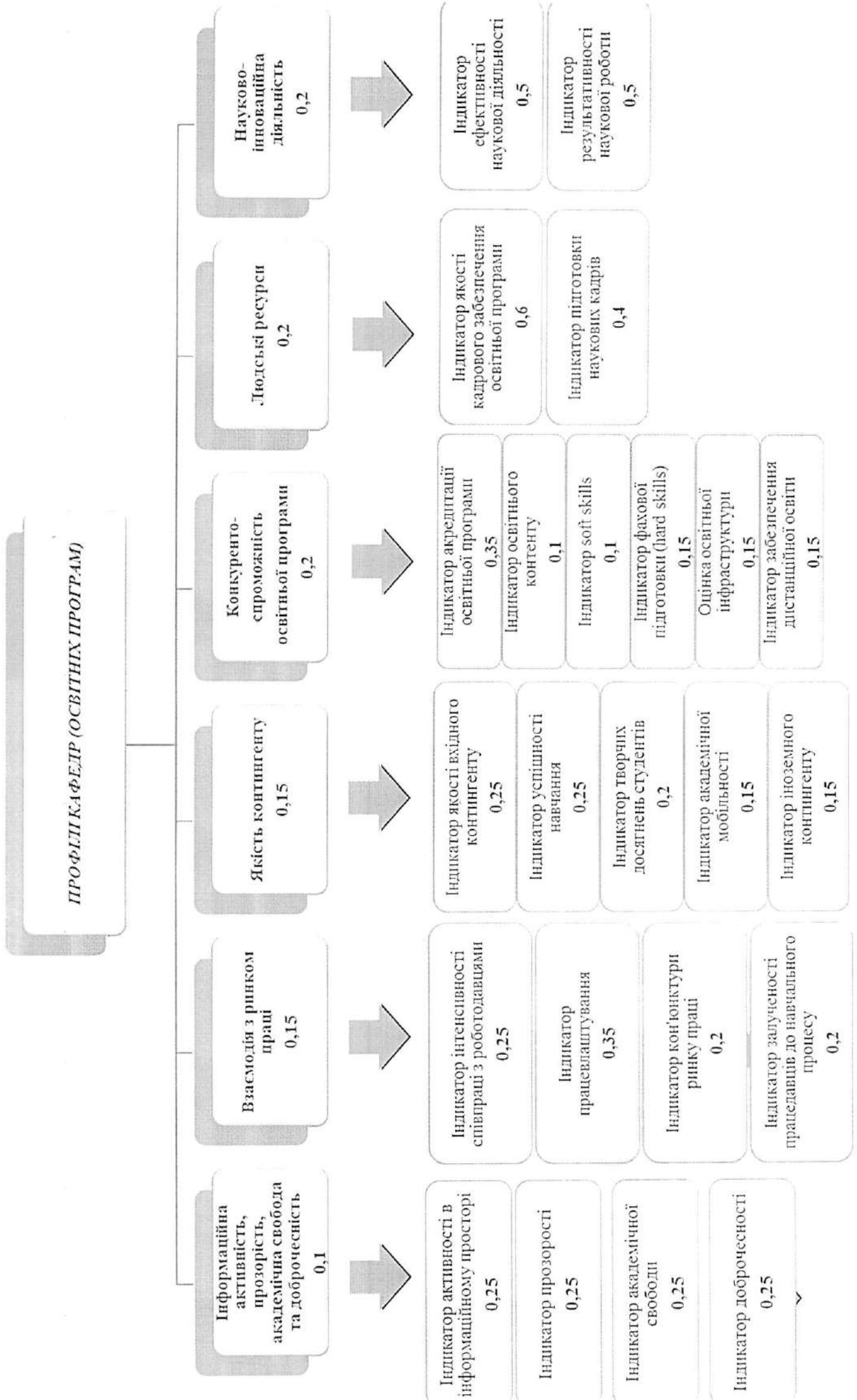


Рис. 1

- 2.6. Рейтинг підрозділу визначається у відповідності до значення інтегрального показника діяльності підрозділу (ІП), який обчислюється, як сума відповідних значень за кожною з категорій політики.
- 2.7. Окремі набори даних можуть не застосовуватись при визначенні показників діяльності невипускових кафедр. У цьому випадку виконується перерозподіл вагових коефіцієнтів.

Рейтингування факультетів/інститутів

- 2.8. При визначенні рейтингу факультету/інституту використовується методологія аналогічна викладеній у п. 2.1-2.6 даного положення.
- 2.9. Набори даних для визначення рейтингу факультету/інституту наведено у Додатку 2.

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 3.1. Набори даних щорічно переглядаються, обговорюються на Методичній раді Університету та затверджуються першим проректором Університету за погодженням з профільними проректорами.
- 3.2. Доступ до БД «Профілі підрозділів» мають посадові особи Університету, для виконання роботи відповідно до своїх функціональних обов'язків.
- 3.3. Результати рейтингування підрозділів обговорюються на засіданні Вченої та Методичної рад Університету й оприлюднюються на інформаційних ресурсах КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Додаток 1

Категорії політики	Індикатори	Набори даних	Розпорядник даних
Конкурентоспроможність освітньої програми	Індикатор акредитації освітньої програми	0,4	Міжнародна акредитація
		0,2	Показник внутрішньої акредитації
		0,4	Оцінка акредитації НАЗЯВО
		0,4	Видання підручників
		0,3	Отримання сертифікатів електронних наукових видань
		0,2	Інші публікації (словники, довідники, ДСТУ тощо)
		0,1	Розробка ділових ігор, ситуаційних вправ
		0,5	Оцінка Soft skills очима працевладоців
		0,5	Оцінка Soft skills очима студентів
		0,25	Оцінки підготовки за фактом очима студентів
		0,25	Оцінка фахової підготовки роботодавцями
		0,5	Індикатор залишкових знань (ректоровський контроль)
		0,25	Задоволеність студентами матеріально-технічною базою
		0,5	Кількість коштів вкладених в МТБ навчального характеру
		0,25	Стан навчально-лабораторної бази (оцінки студентів та викладачів)
Людські ресурси	Індикатор якості кадрового забезпечення освітньої програми	1	Кількість працюючих курсів на платформі Сікорський
		0,1	Оцінка НПП "Викладач очима студентів" з кампусу
		0,05	Середній вік НПП кафедри
		0,1	Стажування НПП, підвищення кваліфікації
		0,2	Відношення НПП з науковим ступенем до загальної кількості НПП кафедри
		0,05	Участь у радах, комісіях МОН, НАЗЯВО
		0,05	Опонування дисертацій
		0,1	Виконання обов'язків голови або члена редколегії видання Scopus\ Web of Science
		0,05	Виконання обов'язків голови або члена редколегії видання категорії "Б"
		0,05	Кількість НПП з вченим званням
Індикатор підготовки наукових кадрів	Індикатор підготовки наукових кадрів	0,05	Молодий викладач-дослідник
		0,1	Кількість НПП, що має науковий ступінь та/або почесні звання інших країн (окрім країни-агресора)
		0,1	Кількість іноземних НПП
		0,5	Кількість аспірантів
		0,3	К-ть захистів докторських дисертацій
		0,2	К-ть захистів докторів філософії (кандидатських дисертацій)
			Відділ вченого секретаря
			Відділ вченого секретаря
			Відділ вченого секретаря
			Відділ вченого секретаря

Науково-інноваційна діяльність	Індикатор ефективності наукової діяльності	0,5	0.15	Проведення фундаментальних та прикладних досліджень на замовлення МОН, тис. грн.	Дні
			0.2	Проведення досліджень за державними програмами, замовленнями міністерств та відомств, тис. грн.	Дні
			0.3	Проведення досліджень за заявками підприємств та організацій, в тому числі через науковий парк "Київська політехніка", тис. грн.	Дні
			0.25	Виконання робіт за міжнародними контрактами, тис. грн.	Дні
			0.1	Подання на конкурс Sikorsky Challenge	Дні
	Індикатор результативності наукової роботи	0,5	0.1	Отримання патенту на винахід	Дні
			0.05	Отримання свідоцтва авторського права	Дні
			0.15	Доповіде на конференції з публікації матеріалів, що входять до баз даних Scopus/Web of Science Публікація статті у виданні, що входить до НМБД Scopus/Web of Science Core Collection	Дні
			0.1	Публікація статті у виданні категорії "Б" та/або доповіді на міжнародних та всеукраїнських конференціях за умови реєстрації на платформі OJS	Дні
			0.05	Видання статі у закордонних виданнях, країн ОЕСР Доповідь на конференціях, семінарах, симпозиумах з публікацією матеріалів мовою ОЕСР	Дні
			0.2	Видання монографій (розділу монографії), що входить до НМБД Scopus/Web of Science Core Collection, з вказанням кількості сторінок	Дні
			0.1	Видання монографій у вітчизняних видавництвах, з вказанням кількості сторінок	Дні
			0.1	Видання монографій у закордонних видавництвах ОЕСР, з вказанням кількості сторінок	Дні
			0.05	Індекс Гірша: Google Scholar	Дні
			0.1	Індекс Гірша: Scopus	Дні
Інформаційна активність, прозорість, академічна свобода та доброчесність	Індикатор активності в інформаційному просторі	0,25	1	Показник активності в інформаційному просторі	Ім'я
			0.5	Рейтинг прозорості та наповнення контентом сайту кафедри	Дооп
			0.5	Кредитні модулі з яких завантажено навчально-методичні матеріали у АС "Електронний кампус", %	Дооп
	Індикатор прозорості	0,25	0.5	Оцінка здобувачами вищої освіти дотримання права реалізації академічної свободи	Соціоплюс
			0.3	Оцінка здобувачами вищої освіти можливості вибору дисциплін	Соціоплюс
			0.2	Оцінка здобувачами вищої освіти можливості зарахування результатів неформальної освіти	Соціоплюс
			0.3	Досвід корупції очима студентів	Соціоплюс
			0.1	К-ть інших проявів недоброчесності	Соціоплюс
	Індикатор доброчесності	0,25	0.2	Середній показник унікальності кваліфікаційних робіт	НТБ
			0.1	Рівень ознайомлення студентів з політикою академічної доброчесності	Соціоплюс
			0.3	Рівень плагіату в студентських роботах	НТБ, Соціоплюс

Взаємодія з ринком праці	Індикатор інтенсивності співпраці з роботодавцями (розрахунок на к-ть випускників)	0,25	Індикатор інтенсивності співпраці з роботодавцями (розрахунок на к-ть випускників)	0,5	Кількість діючих угод	ДНВР	
		0,2	Індекс співвідношення бази практики та місця працевлаштування	0,2	Індекс співвідношення бази практики та місця працевлаштування	ДНВР, ІМЯО	
	Індикатор працевлаштування	0,35	Індикатор працевлаштування	0,3	Індекс відповідності диплому бази практики	ДООП	
				0,4	Кількість працевлаштуваних за фахом	Соціологія	
		0,2	Індикатор кон'юнктури ринку праці	0,1	Кількість працевлаштуваних не за фахом	Соціологія	
				0,5	Середня заробітна плата за фахом	Соціологія	
		0,2	Індикатор залученості працівників до навчального процесу	0,4	Кількість проведених заходів	Соціологія	
				0,4	Кількість проведених практичних занять, годин	ДНВР	
	0,6	Внесок працевлаштувачів в розвиток МТБ навчального характеру	ДНВР				
	Якість контингенту	Індикатор якості вхідного контингенту	0,25	Результати ЗНО, середній конкурсний бал осіб, які вступили на ОП	0,25	Результати ЗНО, середній конкурсний бал осіб, які вступили на ОП	ПК
0,3			Результати вхідного контролю	0,3	Результати вхідного контролю	ІМЯО	
0,25		Індикатор успішності навчання	0,15	Індекс спрямованості студентського контингенту	0,15	Індекс спрямованості студентського контингенту	ПК
			0,2	Виконання максимального обсягу державного замовлення у % за спеціальностями	0,2	Виконання максимального обсягу державного замовлення у % за спеціальностями	ПК
0,25		Індикатор успішності навчання	0,1	Кількість серед вступників переможців МАН і т.д.	0,1	Кількість серед вступників переможців МАН і т.д.	ДНВР, ПК
			0,4	Середній бал успішності	0,4	Середній бал успішності	ДНВР
			0,3	Індекс старанності студентів, зважений на середній рівень вивчення	0,3	Індекс старанності студентів, зважений на середній рівень вивчення	Соціологія
			0,3	% здобувачів, що вчасно здали сесію	0,3	% здобувачів, що вчасно здали сесію	ДНВР
			0,25	Олімпіади. Співвідношення переможців до контингенту кафедри	0,25	Олімпіади. Співвідношення переможців до контингенту кафедри	ДНВР
			0,25	Наукові конкурси. Співвідношення учасників/призові місця до контингенту кафедри	0,25	Наукові конкурси. Співвідношення учасників/призові місця до контингенту кафедри	ДНВР
0,2	Індикатор творчих досягнень студентів	0,2	Статті фахові	0,2	Статті фахові	ДНІ	
		0,2	Конференції - доповіді у Open Journal system	0,2	Конференції - доповіді у Open Journal system	ДНІ	
		0,1	Виставки, фестивалі	0,1	Виставки, фестивалі	ДНІ, ДНВР	
		1	Співвідношення учасників програм мобільності до контингенту	1	Співвідношення учасників програм мобільності до контингенту	ДНВР	
0,15	Індикатор іноземного контингенту	0,15	Індикатор іноземного контингенту	1	Співвідношення іноземних здобувачів до контингенту здобувачів	ЦМО	

Додаток 2

Набори даних	Розпорядник даних
Кількість коштів вкладених в МТБ	ДЕФ, Факультети
Стан навчально-лабораторної бази (оцінки студентів та викладачів)	Соціоплюс
Середній вік НПП факультету/інституту	ДУС (ВК)
Відношення НПП з науковим ступенем до загальної кількості НПП факультету/інституту	ДУС (ВК)
Молодий викладач-дослідник	ДНІ
Кількість іноземних НПП	ДУС (ВК)
Обсяг надходжень до спеціального фонду за результатами наукових та науково-технічних робіт за проектами міжнародного співробітництва, за результатами наукових і науково-технічних робіт за господарськими договорами та за результатами надання наукових послуг , тис. грн.	ДНІ
Подання на конкурс Sikorsky challenge	ДНІ
Видання монографій (розділу монографії), публікація статті у виданні, що входить до НМБД Scopus/Web of Science Core Collection	
Індекс Гірша: Scopus	ДНІ
Показник активності в інформаційному просторі	ІМЯО
Рейтинг прозорості та наповнення контентом сайту факультету	ДООП
Внесок працедавців в розвиток МТБ навчального характеру	ДНВР
Виконання максимального обсягу державного замовлення у % за спеціальностями	ПК
Співвідношення іноземних здобувачів до контингенту здобувачів	ЦМО

ПОЛОЖЕННЯ

про розподіл фонду на заробітну плату науково-педагогічних працівників між кафедрами КПІ ім. Ігоря Сікорського на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності

1. Система формульного розподілу фондів на заробітну плату науково-педагогічних працівників підрозділів базується на Постанові КМУ від 24 грудня 2019 р. № 1146 «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності» та показниках діяльності (профілі).

2. Відповідно до цього Положення здійснюється розподіл видатків загального фонду державного бюджету на заробітну плату науково-педагогічних працівників (далі – НПП) для підготовки на умовах державного замовлення здобувачів вищої освіти між кафедрами Університету.

3. Місячний обсяг видатків загального фонду на заробітну плату НПП, передбачений затвердженням кошторисом Університету на відповідний рік, включає консолідовані суми місячних фондів на заробітну плату НПП усіх кафедр станом на 1 січня поточного року.

4. Консолідований обсяг фінансування на заробітну плату НПП Університету для підготовки здобувачів вищої освіти на умовах державного замовлення (ФД) розраховується за такою формулою:

$$\text{ФД} = \text{ФДС} + \text{ФДП} + \text{Р},$$

де ФДС — обсяг місячного фонду на заробітну плату НПП для стабільної діяльності всіх кафедр Університету (визначається Бюджетною комісією);

ФДП — обсяг місячного фонду на заробітну плату НПП, що надається залежно від показників діяльності всіх кафедр Університету (визначається Бюджетною комісією);

Р — резерв Університету (визначається Бюджетною комісією).

5. Резерв Університету на відповідний рік розподіляється між кафедрами протягом року відповідно до фактичних якісних змін у складі НПП (змін надбавок за вислугу років, отримання вчених та почесних звань, отримання наукових ступенів тощо).

6. Фінансування на заробітну плату НПП, що відповідно до цього Положення та кошторису Університету отримують кафедри у поточному році на підготовку здобувачів вищої освіти на умовах державного замовлення, складається з таких компонентів:

- фінансування на заробітну плату НПП для стабільної діяльності кафедр;
- фінансування на заробітну плату НПП, що надається залежно від показників діяльності кафедр.

При цьому загальний фонд фінансування на заробітну плату НПП, наданий i -тій кафедрі на відповідний період ($\Phi Д_i$), розраховується за такою формулою:

$$\Phi Д_i = \Phi ДС_i + \Phi ДП_i ,$$

де $\Phi ДС_i$ — обсяг фінансування на заробітну плату НПП для стабільної діяльності кафедри;

$\Phi ДП_i$ — обсяг фінансування на заробітну плату НПП, що надається залежно від показників діяльності кафедри.

7. Обсяг фінансування на заробітну плату НПП для стабільної діяльності i -тої кафедри на відповідний період ($\Phi ДС_i$) визначається за формулою:

$$\Phi ДС_i = K_C \cdot \widetilde{\Phi Д}_i$$

де K_C – коефіцієнт стабільності (встановлюється Бюджетною комісією);

$\widetilde{\Phi Д}_i$ – загальний фонд фінансування на заробітну плату НПП, наданий i -тій кафедрі на 1 січня поточного року.

8. Обсяг фінансування на заробітну плату НПП, що надається i -тій кафедрі залежно від показників діяльності кафедри ($\Phi ДП_i$), розраховується за такою формулою:

$$\Phi ДП_i = \left(\text{ВО} \cdot \sum_{j=1}^n (PK_j \cdot ДУ_{ij}) \right) \cdot \frac{A_i}{\sum_{i=1}^n A_i} \cdot \Phi ДП,$$

де ВО – вартість надання освітніх послуг одиниці розрахункового контингенту;

PK_j – розрахунковий контингент здобувачів вищої освіти, які навчаються за j -м робочим навчальним планом (РНП) на умовах державного замовлення;

$j=1..n$ – перелік (кількість) усіх РНП усіх кафедр університету за усіма рівнями вищої освіти, формами здобуття, спеціальностями за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на умовах державного замовлення;

$ДУ_{ij}$ – дольова участь i -тої кафедри у забезпеченні j -го РНП, при цьому $ДУ_{ij} > 0$, якщо i -та кафедра приймає участь у забезпеченні j -го РНП і $ДУ_{ij} = 0$, якщо i -та кафедра не приймає участі у забезпеченні j -го РНП;

A_i — комплексний показник діяльності i -тої кафедри.

9. Вартість надання освітніх послуг одиниці розрахункового контингенту (ВО) визначається за формулою:

$$BO = \frac{\text{ФДП}}{\sum_{j=1}^n PK_j}$$

де $j=1..n$ – перелік (кількість) усіх РНП усіх кафедр університету за усіма рівнями вищої освіти, формами здобуття, спеціальностями за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на умовах державного замовлення.

10. Розрахунковий контингент здобувачів вищої освіти, які навчаються за j -м РНП на умовах державного замовлення (PK_j), розраховується за такою формулою:

$$PK_j = \sum_s \sum_f \sum_r (\Phi K_{sfr} \times I_r \times I_f \times I_s),$$

де ΦK_{sfr} — кількість здобувачів вищої освіти i -тої кафедри, які навчаються які навчаються за j -м РНП на умовах державного замовлення за відповідним рівнем вищої освіти (r), формою здобуття вищої освіти (f), спеціальністю (s), за якими здійснюється розміщення державного замовлення;

I_r — індекс рівня вищої освіти;

I_f — індекс форми здобуття освіти;

I_s — індекс спеціальності.

Зазначені індекси наведено в Додатку до цього Положення.

11. Комплексний показник діяльності i -го підрозділу (A_i) розраховується за такою формулою:

$$A_i = H_i \cdot VP_i \cdot PV_i$$

H_i – показник наукової діяльності i -тої кафедри;

VP_i — показник внутрішнього рейтингу i -тої кафедри (визначається відповідно до Положення про систему рейтингування підрозділів за показниками діяльності (профілі));

PV_i — показник працевлаштування випускників.

Показник працевлаштування випускників (PV_i) приймається рівним 1 для всіх кафедр до запровадження в установленому порядку проведення моніторингу зайнятості випускників.

12. *Показник наукової діяльності i -тої кафедри (H_i) визначається залежно від обсягу надходжень до спеціального фонду за результатами наукових та науково-технічних робіт за проектами міжнародного співробітництва, за результатами наукових і науково-технічних робіт за господарськими договорами та за результатами надання наукових послуг, в т.ч. через Науковий парк "Київська Політехніка", на одного науково-педагогічного працівника (з урахуванням долі ставки) за основним місцем роботи ($ОНН_i$) у середньому за попередні три календарні роки і приймається рівним:

1 — якщо $ОНН_i$ не перевищує 500 гривень на одну ставку;

- 1,1 — якщо ОНН; дорівнює 501—2000 гривень на одну ставку;
- 1,2 — якщо ОНН; дорівнює 2001—5000 гривень на одну ставку;
- 1,3 — якщо ОНН; дорівнює 5001—10 000 гривень на одну ставку;
- 1,4 — якщо ОНН; дорівнює 10 001—20 000 гривень на одну ставку;
- 1,5 — якщо ОНН; перевищує 20 001 гривень на одну ставку.

13. **Показник внутрішнього рейтингу i -тої кафедри (BP_i) встановлюється відповідно до позиції i -тої кафедри в загальному рейтингу Університету і приймається рівним:

- 1 — якщо кафедра займає позицію нижчу за 60;
- 1,2 — якщо кафедра займає позиції з 50 по 60;
- 1,4 — якщо кафедра займає позиції з 41 по 50;
- 1,6 — якщо кафедра займає позиції з 26 по 40;
- 1,8 — якщо кафедра займає позиції з 11 по 25;
- 2,0 — якщо кафедра займає позиції з 1 по 10.

При цьому враховується остання версія рейтингу, яка офіційно оприлюднена.

14. Мінімальний та максимальний рівень фінансування на заробітну плату НПП кафедр визначається Бюджетною комісією Університету.

15. Протягом бюджетного періоду у випадках, передбачених законодавством, може здійснюватись коригування затверджених місячних фондів заробітної плати НПП.

* Визначення показника наукової діяльності i -тої кафедри (H_i) здійснюється з урахуванням обсягу надходжень до спеціального фонду, що забезпечується дольовою участю НПП і НП кафедри у наукових підрозділах факультету/інституту.

** Показник внутрішнього рейтингу i -тої кафедри (BP_i) може встановлюватися за результатами внутрішньої акредитації.

Додаток до Положення

Індекси, за якими визначається розрахунковий контингент здобувачів вищої освіти, що навчаються на умовах державного замовлення в закладі вищої освіти

Індекс рівня вищої освіти (I_r)

Рівень вищої освіти	Індекс рівня вищої освіти (I_r)
Перший (бакалаврський) рівень	1
Другий (магістерський) рівень	1,3
Третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий рівень)	0,8
Науковий рівень	0,5

Індекс форми здобуття вищої освіти (I_f)

Форма здобуття освіти	Індекс форми здобуття освіти (I_f)
Денна, дуальна форма здобуття освіти	1
Заочна (дистанційна) форма здобуття освіти	0,35
Вечірня форма здобуття освіти для здобувачів освітньо-наукового/освітньо-творчого рівня	0,85

Індекс спеціальності (I_s)

Галузь знань	Спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація)	Індекс спеціальності (I_s)
01 Освіта/ Педагогіка	усі спеціальності, предметні спеціальності та спеціалізації, крім 014.12 Середня освіта (Образотворче мистецтво) та 014.13 Середня освіта (Музичне мистецтво)	1,2
01 Освіта/ Педагогіка	014.12 Середня освіта (Образотворче мистецтво)	2
01 Освіта/ Педагогіка	014.13 Середня освіта (Музичне мистецтво)	3

Продовження додатку до Положення

Галузь знань	Спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація)	Індекс спеціальності (Is)
02 Культура і мистецтво	021 Аудіовізуальне мистецтво та виробництво, 022 Дизайн, 023 Образотворче мистецтво, декоративне мистецтво, реставрація, 024 Хореографія, 026 Сценічне мистецтво	2
02 Культура і мистецтво	025 Музичне мистецтво	3
02 Культура і мистецтво	027 Музеєзнавство, пам'яткознавство, 028 Менеджмент соціокультурної діяльності, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа	1
03 Гуманітарні науки	усі спеціальності, крім 035 Філологія	1
03 Гуманітарні науки	035 Філологія	1,2
05 Соціальні та поведінкові науки	усі спеціальності	1
06 Журналістика	061 Журналістика	1
07 Управління та адміністрування	усі спеціальності	1
08 Право	081 Право	1
09 Біологія	091 Біологія	1,6
10 Природничі науки	101 Екологія, 106 Географія	1,2
10 Природничі науки	усі спеціальності, крім 101 Екологія та 106 Географія	1,6
11 Математика та статистика	усі спеціальності	1,2
12 Інформаційні технології	усі спеціальності	1,2

Продовження додатку до Положення

Галузь знань	Спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація)	Індекс спеціальності (Is)
13 Механічна інженерія	усі спеціальності	1,6
14 Електрична інженерія	усі спеціальності	1,6
15 Автоматизація та приладобудування	усі спеціальності	1,6
16 Хімічна та біоінженерія	усі спеціальності	1,6
17 Електроніка та телекомунікації	усі спеціальності	1,6
18 Виробництво та технології	усі спеціальності	1,6
19 Архітектура та будівництво	191 Архітектура та містобудування	2
19 Архітектура та будівництво	усі спеціальності, крім 191 Архітектура та містобудування	1,6
20 Аграрні науки та продовольство	усі спеціальності	1,6
21 Ветеринарна медицина	усі спеціальності	2
22 Охорона здоров'я	221 Стоматологія, 222 Медицина, 228 Педіатрія	2,5
22 Охорона здоров'я	усі спеціальності, крім 221 Стоматологія, 222 Медицина, 228 Педіатрія	2
23 Соціальна робота	усі спеціальності	1
24 Сфера обслуговування	усі спеціальності	1
26 Цивільна безпека	усі спеціальності	1,2

Продовження додатку до Положення

Галузь знань	Спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація)	Індекс спеціальності (Is)
27 Транспорт	усі спеціальності, крім 272 Авіаційний транспорт	1,6
27 Транспорт	272 Авіаційний транспорт	2
28 Публічне управління та адміністрування	281 Публічне управління та адміністрування	1
29 Міжнародні відносини	усі спеціальності	1,2

ПОЛОЖЕННЯ
про визначення граничних розмірів і встановлення надбавок
стимулюючого характеру директорам інститутів та деканам
факультетів К П І ім. Ігоря Сікорського

1 Загальні положення.

1.1 Це Положення розроблено на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 (п. 3.2), Статуту К П І ім. Ігоря Сікорського та Положення про фінансово-економічну діяльність НТУУ “КПІ”.

1.2 Положення спрямоване на підвищення зацікавленості керівників інститутів та факультетів в успішному виконанні затверджених планів прийому, кошторисів надходжень і видатків спеціального фонду, у збільшенні видів та обсягів надання платних послуг, зростанні питомої ваги видатків розвитку, підвищенні активності в інформаційному просторі.

1.3 Положення може бути доповнене або змінене відповідно до змін у чинному законодавстві та умов Колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом університету.

2. Показники діяльності підрозділу, на базі яких розраховуються розміри надбавок.

Розрахунок розмірів надбавок директорам та деканам здійснюється на основі аналізу результатів діяльності підрозділів за попередній період , зокрема, таких як:

- виконання плану прийому за держзамовленням;
- фактичний обсяг надходжень коштів спеціального фонду від надання платних освітніх послуг ;
- загальний контингент студентів (бюджетні + контрактні);
- контингент іноземних студентів;
- ефективність використання власних коштів на утримання та розвиток матеріальної бази
- обсяг госпдоговірних НДР в розрахунку на 1 штатного науково-педагогічного працівника;
- рівень активності в інформаційному просторі (супроводження сайтів, телеграм- каналів, тощо) .

3. Періодичність встановлення надбавок.

Надбавки стимулюючого характеру директорам інститутів та деканам факультетів устанавлюються один раз на рік за результатами діяльності підрозділів за попередній рік з 1 вересня поточного року по 31 серпня наступного року.

4. Джерела фінансування надбавок.

Надбавки за високі досягнення у праці та за виконання особливо важливої роботи директорам інститутів і деканам факультетів виплачуються за рахунок коштів загального та централізованого спеціального фонду Університету в межах затвердженого фонду заробітної плати та фактичних надходжень.

5. Розміри надбавок.

Надбавки директорам інститутів і деканам факультетів устанавлює ректор у відсотках до посадових окладів, чинних на час встановлення надбавок.

Розмір надбавок визначається згідно з рішенням Бюджетної комісії університету залежно від розмірів показників діяльності підрозділів, перелічених у п. 2 Положення.

6. Шкала розмірів надбавок залежно від показників діяльності.

6.1. Розмір надбавки залежно від фактичних обсягів надходжень коштів спеціального фонду (у відсотках до посадового окладу) :

- до 1000,0 тис.грн.	10,0 %;
- від 1001,0 до 2000,0 тис.грн.	20,0 %;
- від 2001,0 до 5000,0 тис.грн.	30,0 %;
- більше 5000,0 тис.грн.	40,0 %.

6.2 Розміри надбавок залежно від рівня виконання плану прийому за держзамовленням (на основі конкурсних пропозицій) :

- від 75,0 % до 99,9 % виконання плану	5,0 %
- 100,0 % виконання плану	10,0 %

6.3 Розміри надбавок залежно від контингенту студентів (бюджетні + контрактні) на 1 жовтня попереднього року:

- до 500 осіб	2,0 %
- від 500 до 1000 осіб	5,0 %
- від 1000 до 2000 осіб	7,0 %
- від 2000 і більше	10,0 %

**6.4 Розміри надбавок залежно від кількості
Іноземних студентів:**

- від 1 до 10 чол.	3,0 %
- від 10 до 30 чол.	5,0 %
- від 30 до 50 чол.	7,0 %
- від 50 і більше чол.	10,0 %

**6.5. Розміри надбавок залежно від обсягу г/д НДР на
1 штатного науково- педагогічного працівника за три попередні роки:**

- від 500 до 2000 грн.	1,0 %
- від 2001 до 5000 грн.	5,0 %
- від 5001 до 10000 грн.	7,0 %
- від 10001 до 20000 грн.	9,0 %
- перевищує 20000 грн.	15,0 %

**6.6. Розміри надбавок залежно від рівня активності в
інформаційному просторі:**

- виконання від 50,0% по 75,0% критеріїв	5,0 %
- виконання від 76,0 % по 100,0 % критеріїв	10,0 %

**6.7. Розміри надбавок залежно від питомої ваги видатків розвитку
у видатках на утримання та розвиток матеріальної бази:**

- від 50,0% до 70,0 %	2,0 %
- більше 70,0 %	5,0 %.

Остаточний розмір надбавки для конкретного керівника визначається шляхом складання усіх видів надбавок, зазначених у п.6 , але не може перевищувати **100,0 %** посадового окладу .

У разі обрання нового директора / декана стимулююча надбавка йому встановлюється в межах розміру надбавок його попередника, але не більше ніж **50,0 %** посадового окладу.

Зміни до Положення можуть вноситись щорічно на 1 вересня і передбачати як інші показники діяльності факультетів та інститутів, так і нові розміри надбавок за окремими показниками.

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання працівників з числа науково-педагогічного,
навчально-допоміжного, адміністративно-господарського
персоналу КПІ ім. Ігоря Сікорського та надання їм
матеріальної допомоги**

1. Загальні положення

1.1 Це положення розроблено на підставі вимог Кодексу законів про працю України, Закону «Про оплату праці», постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298, наказу МОН України від 26.09.2005 р. № 557, Статуту КПІ ім. Ігоря Сікорського та колективного договору, схваленого конференцією трудового колективу від 18.04.2019 р.

1.2 Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працівників у своєчасному та якісному виконанні посадових обов'язків, виконанні особливо важливих завдань, стимулювання творчої праці за всіма напрямками організації проведення навчального процесу та на ефективне використання грошових коштів і матеріально-технічних ресурсів Університету.

1.3 Положення може бути доповнене або змінене відповідно до змін у чинному законодавстві та умовах колективного договору за погодженням із Профспілковим комітетом.

2. Види премій

Працівникам Університету можуть виплачуватись такі премії:

- за підсумками певного періоду (квартал, рік, семестр, навчальний рік);
- одноразові премії окремим працівникам за виконання особливо важливих завдань, що виконувались за дорученням керівництва;
- у зв'язку з ювілейними датами;
- у зв'язку професійними святами та святковими датами;
- за перемоги у щорічних конкурсах згідно з положеннями про них:
 - на кращий дипломний проект (одна перша, дві другі та три третіх премії на загальну суму, що дорівнює посадовому окладу доцента);
 - на кращу дипломну роботу магістра (одна перша, дві других і три третіх премії на загальну суму, що дорівнює посадовому окладу доцента);
 - на кращий підручник (за окремим положенням);
- за активну участь в організації роботи відбіркової комісії;

- за своєчасне та якісне виконання робіт по утриманню матеріально-технічної бази Університету ;
- за багаторічну безперервну сумлінну працю в Університеті при звільненні та виході на пенсію;
- за сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, завдяки якому попереджено дії, спрямовані на спричинення матеріальних збитків Університету;
- за клопотаннями МОН України за роботу в методичних комісіях;
- за здачу металобрухту - відповідно до чинного законодавства.

За рішенням керівництва працівників може бути заохочено також у зв'язку з іншими обставинами.

3. Періодичність преміювання

Премії науково-педагогічним працівникам за перемоги в щорічних конкурсах виплачуються за підсумками конкурсів.

Премії за роботу у відбірковій комісії виплачуються раз на рік після закінчення роботи відбіркової комісії.

Премії за підсумками певних періодів виплачуються відповідно:

- за квартал, за семестр, за навчальний рік, за календарний рік.

Премії за якісне виконання робіт по утриманню матеріально-технічної бази робітникам та молодшому обслуговуючому персоналу можуть виплачуватись щомісячно.

Усі види інших одноразових премій виплачуються раз на рік до відповідних ювілейних чи святкових дат або за інших обставин.

4. Джерела преміювання.

Згідно з чинним законодавством Університет має право передбачати у кошторисі видатки на преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам у розмірі не менше 2,0% планового фонду заробітної плати спеціального фонду. Крім того, на виплату премій та матеріальної допомоги може використовуватись фактична економія фонду заробітної плати по загальному фонду.

Преміювання працівників, які утримуються за рахунок загального фонду, здійснюється в межах затвердженого фонду заробітної плати як по загальному, так і спеціальному фондах.

Преміювання працівників, які утримуються за рахунок спеціального фонду, здійснюється тільки в межах фонду заробітної плати по спеціальному фонду відповідно до фактичних надходжень.

Премії директорам інститутів та деканам факультетів виплачуються за рахунок загального та централізованого спеціального фондів університету.

4. Розміри премій

Розмір премії конкретного працівника встановлюється залежно від якості та обсягів фактично виконаної роботи рішенням керівника підрозділу за погодженням з головою профбюро.

Розмір премії керівникам основних підрозділів (у т.ч. директорам інститутів та деканам факультетів) визначає ректор на основі подання проректора за напрямом залежно від основних показників діяльності підрозділів.

Розмір премії працівникам, які очолюють філії Центральної бухгалтерії в підрозділах, узгоджуються з головним бухгалтером.

5. Порядок нарахування і виплати премій

Рішення про виплату квартальних премій приймає бюджетна комісія Університету за результатами аналізу фактичного використання фонду заробітної плати. Це рішення і розподіл преміального фонду між підрозділами затверджується ректором.

Премія за підсумками певного періоду окремому працівникові нараховується пропорційно фактично відпрацьованому за період часу.

Виплата премій здійснюється на підставі наказів ректора (проректора) за спільними поданнями керівників та голів профбюро структурних підрозділів.

Накази про преміювання обов'язково містять дані про джерело виплати. Всі накази про премії узгоджуються з Профкомом .

Накази про преміювання ректора видаються на підставі відповідних дозволів Міністерства освіти і науки України.

Премії виплачуються одночасно із заробітною платою за минулий місяць.

6. Матеріальна допомога штатним працівникам

Відповідно до п.4 наказу МОН України від 26.09.2002 р. № 557 та колективного договору в межах фонду заробітної плати працівникам Університету може надаватись матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік .

ПОЛОЖЕННЯ

про форми та системи оплати праці, порядок встановлення і розміри надбавок та доплат до посадових окладів працівникам КПІ ім. Ігоря Сікорського з числа науково-педагогічного, педагогічного, навчально-допоміжного, інженерно-технічного та адміністративно-господарського персоналів

Нормативна база: Указ Президента України від 30.08.2004 р. № 1023/2004, Кодекс законів України про працю, Закон України “Про вищу освіту” (ст. 32), Закони України “Про освіту” (ст. 57), закони України “Про державний бюджет”, наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557, Статут і Колективний договір КПІ ім. Ігоря Сікорського, коефіцієнти підвищення посадових окладів працівників Університету.

I. Посадові оклади

Оплата праці в Університеті здійснюється згідно з Кодексом законів про працю, на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої постановою КМ України від 30.08.2002 р. № 1298, переліку коефіцієнтів підвищення посадових окладів працівників Університету відповідно до Указу Президента України від 30.08.2004 р. № 1023/2004.

Посадові оклади працівників розраховуються виходячи з посадового окладу працівника I-го тарифного розряду, визначеного в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року законом України “Про державний бюджет”.

Посадові оклади на 1 січня календарного року для всіх видів персоналу затверджуються наказом ректора.

Відповідальність за своєчасне видання наказів про встановлення нових посадових окладів покладається на першого проректора та начальника Департаменту економіки і фінансів (головного бухгалтера).

Протягом року посадові оклади в Університеті можуть змінюватись лише у випадку прийняття Кабінетом Міністрів України відповідних постанов.

II. Обов'язкові надбавки та доплати до посадових окладів.

Чинним законодавством передбачено встановлення до посадових окладів декількох видів обов'язкових надбавок і доплат.

1. Надбавка до посадових окладів науково-педагогічних, педагогічних працівників, працівників Науково-технічної бібліотеки ім. Г.І. Денисенка, Центру культури і мистецтв, Центру фізичного виховання і спорту (за списком) за вислугу років встановлюється в відсотках посадового окладу залежно від наявного стажу:

- понад 3 роки - 10,0
- понад 10 років - 20,0
- понад 20 років - 30,0.

Основним документом для визначення стажу науково-педагогічної, педагогічної, медичної роботи або роботи в установах культури є трудова книжка та інші документи, що підтверджують стаж роботи.

Зміна розміру надбавки провадиться з місяця, що настає за місяцем, в якому виникло право на надбавку, якщо всі необхідні документи знаходяться у відділі кадрів, або з дня надання працівником таких документів.

2. Надбавка за почесне звання “ заслужений “ встановлюється в розмірі 20 % посадового окладу.

3. Надбавка за спортивні звання “ заслужений тренер”, “ заслужений майстер спорту” встановлюється в розмірі 20 відсотків посадового окладу, “ майстер спорту міжнародного класу” - 15 відсотків посадового окладу, “ майстер спорту “ - 10 відсотків посадового окладу.

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, чия діяльність на займаній посаді за профілем, на думку керівництва, збігається з наявним почесним або спортивним званням.

4. Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови встановлюється у відсотках посадового окладу:

- однієї європейської мови - 10
- однієї східної, угро-фінської або африканської мови - 15
- двох і більше мов - 25.

Надбавки не встановлюються працівникам, для яких знання та використання в роботі іноземної мови передбачено посадовими інструкціями.

5. Доплата за вчене звання :

- а) професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу;
- б) доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у працівника двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

6. Доплата за науковий ступінь:

- а) доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу;
- б) кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність на займаній посаді за профілем збігається з наявним науковим ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором (першим проректором).

Розміри доплат за вчене звання та науковий ступінь науково-педагогічним працівникам КПІ ім. Ігоря Сікорського визначаються залежно від стажу науково-педагогічної роботи у відсотках до граничного розміру доплат, а саме:

- до 3 років	- 70,0
- понад 3 роки	- 75,0
- понад 10 років	- 85,0
- понад 20 років	- 100,0.

Доплати за вчене звання і науковий ступінь проректорам, директорам інститутів, деканам факультетів, педагогічним та інженерно-технічним працівникам устанавлюються в граничних розмірах.

Доплати за вчене звання та науковий ступінь науково-педагогічним працівникам устанавлюються однією сумою за стажевими групами всіх посад і затверджуються наказами ректора.

7. Доплати за виконання додаткових обсягів роботи.

За наявністю в штаті підрозділу економії фонду заробітної плати (вакантні посади, відпустки без збереження заробітної плати, відпустки по народженню дитини, для догляду за дитиною, лікарняні листки) працівникам підрозділу можуть устанавлюватись доплати в розмірі до 50 % основного посадового окладу:

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

Доплата може бути встановлена у відсотках до посадового окладу та в гривнях.

Зазначені доплати не встановлюються керівникам структурних підрозділів та їх заступникам, завідувачам навчальних лабораторій.

Доплати встановлюються наказом проректора за напрямом на підставі подання керівника підрозділу на певний період у межах одного календарного року (для науково-педагогічних працівників – у межах одного семестру).

Доплати можуть бути відмінені достроково, з попередженням за 2 місяці, в разі:

- прийняття на вакантну посаду штатного працівника;
- виходу на роботу тимчасово відсутнього працівника;
- скорочення фонду заробітної плати підрозділу;
- неякісного або несвоєчасного виконання працівником додаткових обсягів роботи.

8. Доплати до мінімальної заробітної плати.

Щорічно законами “Про Державний бюджет” встановлюється розмір мінімальної заробітної плати як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в нічний та понаднормовий час, за роботу в шкідливих умовах праці, премії до святкових та ювілейних дат.

У випадках, коли заробітна плата працівника менше встановленого розміру мінімальної зарплати, працівнику встановлюється доплата до мінімальної заробітної плати пропорційно фактично відпрацьованому часу.

9. Доплати за роботу зі шкідливими умовами праці.

Працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці встановлюються доплати відповідно до статті 100 Кодексу законів про працю на підставі атестації робочих місць за умовами праці, порядок проведення якої затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442.

10. Доплати за роботу в нічний час.

За роботу в нічний час працівникам установлюються доплати в розмірі 40 відсотків годинної вартості посадового окладу за кожну годину роботи з 10-ої години вечора до 6-ої години ранку.

III. Надбавки, що носять стимулюючий характер.

У межах затвердженого місячного фонду заробітної плати підрозділу працівникам можуть встановлюватись надбавки стимулюючого характеру, а саме:

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

Граничний розмір кожної надбавки не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

Конкретні розміри надбавок встановлюються залежно від обсягів, складності та важливості виконуваних робіт у відсотках посадового окладу або в гривнях наказом по Університету за поданням керівника та голови профбюро структурного підрозділу.

Надбавки можуть встановлюватись у межах одного календарного року на термін, що не перевищує 6 місяців (науково-педагогічним працівникам - у межах одного семестру). Рішення про терміни встановлення стимулюючих надбавок різним видам персоналу приймає бюджетна комісія Університету.

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

Стимулюючі надбавки проректорам та керівникам основних структурних підрозділів встановлюються наказом ректора.

Розміри стимулюючих надбавок директорам інститутів і деканам факультетів, які встановлюються з 1 вересня по 31 серпня, визначає ректор за окремим положенням на підставі показників діяльності підрозділу за попередній рік. Зазначені надбавки виплачуються за кошти загального та централізованого спеціального фондів університету.

Працівникам, які утримуються за рахунок загального фонду, надбавки стимулюючого характеру можуть встановлюватись за рахунок загального та спеціального фондів, а працівникам, які утримуються за рахунок спеціального фонду - тільки за рахунок спеціального фонду.

Відповідно до Положення про національний заклад, затвердженого Указом Президента України 16 червня 1995 року N 451/95, надбавки, що носять стимулюючий характер, можуть установлюватись також до ставок погодинної оплати праці.

ІУ. Прикінцеві положення.

1. Робота при підсумованому обліку робочого часу оплачується відповідно до окремого Положення.

2. Усі внутрішні нормативні документи щодо оплати праці, накази про встановлення посадових окладів, надбавок і доплат до них узгоджуються з Профкомом.

3. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться відповідними наказами ректора, узгодженими з Профкомом.