

# НАПИС

про повідомну реєстрацію колективного договору

## ЗАРЕЄСТРОВАНО

в управлінні праці та соціального захисту населення  
Уманської міської ради


### Зміни

до Колективного договору  
між трудовим колективом та адміністрацією  
Уманського національного університету садівництва,  
zareєстрованого 05.02.2014 p. №178

Реєстраційний номер \_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2015 p.

Начальник управління праці  
та соціального захисту населення



 Г.М. Кучер

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗМІНИ ДО  
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між трудовим колективом та адміністрацією  
Уманського національного університету  
садівництва на 2014-2016 роки

Рішення Конференції трудового  
колективу університету,  
протокол № 3 від 03 грудня 2015 р.

Умань – 2015

Зміни до Колективного договору  
між трудовим колективом та адміністрацією  
Уманського національного університету садівництва  
на 2014-2016 роки, реєстрований номер 178 від 05.02.2014 року

Згідно рішення Конференції трудового колективу Уманського НУС від 03 грудня 2015 року були внесені наступні зміни до Колективного договору:

1. Додаток №1 «Положення про преміювання працівників Уманського національного університету садівництва» викласти в новій редакції.
2. Додаток №8 «Соціальний захист окремих категорій студентів» викласти в новій редакції.
3. Зміни до Колективного договору набувають чинності з дня їх підписання.



Ректор

О.О. Непочатенко

04.12.2015р.

Голова профкомун



М.І. Парубок

04.12.2015р.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового комітету

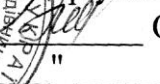
 М.І. Парубок  
" " 2015 р.

Додаток № 1



ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор університету

 О.О. Непочатенко  
" " 2015 р.

## ПОЛОЖЕННЯ

### про преміювання працівників Уманського національного університету садівництва

#### 1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Уманського національного університету садівництва (далі – Положення) розроблене на підставі Закону України від 01.07.2014 р. №1556-VII «Про вищу освіту», Закону України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці», КЗпП України, Статуту Уманського національного університету садівництва та інших нормативно-правових актів з метою стимулювання роботи науково-педагогічних та інших працівників університету.

1.2. Положення про преміювання працівників Уманського національного університету садівництва (далі - Університету) запроваджується з метою підвищення мотивації науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, керівників і фахівців, інших працівників Університету щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням їх ролі у діяльності Університету, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності, стимулювання високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Джерелами преміювання є кошти загального та спеціального фонду державного бюджету в межах затвердженого фонду оплати праці та фактичних надходжень коштів, відповідно до затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників Університету, а також кошти за рахунок економії фонду оплати праці, яка виникає протягом року.

1.4. Норми цього Положення реалізуються Університетом тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускається при цьому утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.5. Зміни та доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на його реалізацію у діяльності Університету за погодженням з профспілковим комітетом.

## 2. Порядок і умови преміювання

- 2.1. Преміювання працівників Університету здійснюється за поданням керівників структурних підрозділів.
- 2.2. При преміюванні забезпечується зв'язок виплат з результатами роботи кожного працівника, а також враховуються конкретні показники діяльності структурного підрозділу в цілому.
- 2.3. Розмір премії визначається залежно від особистого внеску та специфіки роботи кожного працівника в результат діяльності Університету, структурного підрозділу.
- 2.4. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.
- 2.5. Преміювання ректора університету здійснюється відповідно до умов контракту, укладеного з Міністерством освіти і науки України та за погодженням з вказаним Міністерством.
- 2.6. Преміювання за наявності відповідних джерел може здійснюватись за підсумками роботи за місяць, квартал, рік та в індивідуальних випадках за встановленими Університетом критеріями оцінки якості роботи.
- 2.7. Премії виплачуються за фактично відпрацьований час.
- 2.8. Виплата премії за підсумками року здійснюється працівникам, які пропрацювали в університеті не менше 11 місяців.
- 2.9. Премія працівникам Університету не виплачується за:
- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
  - недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
  - наявності зауважень з боку керівництва Університету, недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи);
  - у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.
- 2.10. Працівник, що одержав дисциплінарне стягнення (догану), позбавляється премій протягом року або на окремо визначений термін. Якщо протягом року (визначеного терміну) з дня одержання працівником догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, стягнення може бути зняте достроково наказом ректора Університету, що дає працівнику право на матеріальне стимулювання.
- 2.11. У період, у якому працівника було притягнуто до дисциплінарного стягнення, заходи заохочення до нього не застосовуються.
- 2.12. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.
- 2.13. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

### 3. Критерії оцінки роботи працівників

3.1. Головними критеріями оцінки праці науково-педагогічних працівників при преміюванні є:

- сумлінна праця та зразкове виконання посадових обов'язків;
- видання підручників, навчальних посібників, монографій;
- опублікування статей у виданнях, що цитуються у наукометричних базах Scopus, Web of Science;
- високі показники у навчальній, науковій, виховній роботі та винахідницькій діяльності з отриманням ліцензій і патентів;
- підготовка та успішне проведення ліцензійної та акредитаційної експертизи спеціальностей;
- організація наукових, навчальних та виробничих семінарів, симпозіумів, конференцій, олімпіад, культурно-масових та спортивних заходів на загальнодержавному та міжнародному рівні;
- проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно-виховної підготовки студентів, аспірантів, докторантів;
- рейтингова оцінка діяльності кафедр, науково-педагогічних працівників;
- систематичне виконання в межах Університету громадських обов'язків на добровільних та виборчих засадах;
- активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота у приймальній комісії;
- інші показники зразкового та сумлінного виконання посадових обов'язків та інших доручень.

3.2. Головними критеріями оцінки праці наукових та інших працівників, які проводять наукові та науково-технічні розробки за рахунок коштів договірної тематики при преміюванні є:

- якісне та своєчасне виконання науково-дослідних робіт;
- одержання особливо важливих результатів наукової роботи;
- успішне дострокове завершення тем або окремих етапів (розділів) теми дослідження;
- впровадження результатів науково-дослідних робіт у виробництво.

Премії виплачуються за результатами виконання науково-дослідних робіт на підставі укладених договорів за рахунок коштів науково-дослідної тематики. Зазначені кошти розподіляються між науковими співробітниками та працівниками університету, які сприяли виконанню цих робіт.

3.3. Головними критеріями оцінки праці інших працівників Університету є:

- своєчасне і якісне виконання доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування та обладнання;

- розроблення і запровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива.
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування виробничих об'єктів;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

3.4. Додатковими критеріями преміювання всіх категорій працівників Університету є:

- сумлінна праця та до визначних і пам'ятних дат держави, Університету, підрозділу та професійних свят;
- підсумки проведення конкурсів, фестивалів, спартакіад, конференцій, затверджених календарними планами навчально-виховної та наукової роботи та інших заходів, що проводяться в університеті;
- якісне виконання додаткових робіт, не передбачених функціональними обов'язками, та іншу діяльність, яка сприяє підвищенню престижу Університету;
- сумлінна праця в Університеті до ювілейних дат.

3.5. За видані не за кошти Університету підручники, навчальні посібники та монографії, рекомендовані до друку рішенням вченої ради Університету виплачується премія у розмірі 100 гривень за один умовний друкований аркуш.

3.6. Науково-педагогічним та іншим працівникам, які захистили докторську дисертацію, виплачується премія в розмірі трьох посадових окладів.

Науково-педагогічним та іншим працівникам, які захистили кандидатську дисертацію, виплачується премію в розмірі одного посадового окладу.

Премія іншим працівникам, які захистили докторську або кандидатську дисертацію виплачується за умови, що здобутий науковий ступінь відповідає профілю діяльності працівника.

Науковим консультантам та науковим керівникам здобувачів відповідного наукового ступеню (за умови, що здобувач, науковий консультант та науковий керівник є штатними працівниками університету) виплачується премія в розмірі посадового окладу. Премія виплачується після позитивного рішення колегії Міністерства освіти і науки України.

3.7. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які отримали патент на корисну модель, винахід або свідоцтво (про реєстрацію сорту, гібриду) виплачується премія за один патент в розмірі 25% посадового окладу кожному автору.

3.8. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету, які опублікували статтю у виданнях, що цитуються у наукометричних базах Scopus, Web of Science виплачується премія в розмірі 25% посадового окладу кожному співавтору за одну статтю.


3.9. Працівникам Університету, які підготували матеріали для ліцензування чи акредитації напряму підготовки або спеціальності, виплачується премія в розмірі, що не перевищує двох посадових окладів. Премія виплачується за умови проведення ліцензування або акредитації.

3.10. Працівникам Університету, які підготували матеріали для одержання гранту для університету, виплачується премія в граничному розмірі двох посадових окладів.

3.11. Науково-педагогічним та іншим працівникам університету за сумлінну працю, значний вклад в розвиток університету на підставі обґрунтованого подання керівника підрозділу за основним місцем роботи при досягненні ними 50, 60, 70, 75, 80, 85-річного ювілеїв виплачується премія в розмірі посадового окладу.

#### **4. Прикінцеві положення**

4.1. З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам Університету, вважаються такими, що втратили чинність.

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ Лиса Н.В.



## Соціальний захист окремих категорій студентів

### Студенти – круглі сироти та позбавлені батьківського піклування:

- виплата компенсації на харчування з розрахунку середньоденної вартості харчування у Черкаській області;
- забезпечення коштами на первинне придбання одягу при вступі та на щорічне поповнення гардеробу в розмірі 65% від суми коштів на первинне придбання одягу;
- забезпечення одягом, взуттям, м'яким інвентарем і обладнанням на суму, не менше як 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а для тих, хто перебуває під опікою (піклуванням), - 16 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (або грошова компенсація за бажанням випускників), а також одноразовою грошовою допомогою в розмірі шести прожиткових мінімумів.
- до завершення навчання виплачується щорічна допомога для придбання навчальної літератури в розмірі трьох місячних стипендій; Виплата зазначеної допомоги здійснюється протягом 30 днів після початку навчального року за рахунок коштів, що передбачаються у відповідних бюджетах.

### Студентські сім'ї:

- надавати окремі кімнати в гуртожитку для проживання за умови, що обоє є студентами УНУС, по можливості;
- надавати матеріальну допомогу по заяві.

Ректор  
  
О. О. Нepochатенко



Голова профкому  
  
М. І. Парубок

