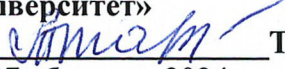


ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник директора Горлівського
інституту іноземних мов ДВНЗ
«Донбаський державний педагогічний
університет»

 Тетяна Марченко
« 27 » березня 2024 року



СХВАЛЕНО

Вченою радою Горлівського інституту
іноземних мов ДВНЗ «Донбаський
державний педагогічний університет»
протокол № 8 від 27.03.2024 року

УЗГОДЖУЮ

Голова профспілкового
комітету працівників

 Наталія Ковальська

« 27 » березня 2024 року

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ
в Горлівському інституті іноземних мов**

**Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний
педагогічний університет»**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Заробітна плата

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства¹.

1.2. Система організації оплати праці

Суб'єктами організації оплати праці виступають: Кабінет Міністрів України; Міністерство освіти і науки України; директорат ГПМ ДВНЗ ДДПУ (директор, заступники директора, декани); профспілковий комітет працівників ГПМ ДВНЗ ДДПУ; працівники ГПМ ДВНЗ ДДПУ.

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди; галузевої угоди; колективного договору; трудових договорів.

1.3. Джерела формування фонду оплати праці

Фонд оплати праці працівників ГПМ ДВНЗ ДДПУ формується за рахунок коштів державного бюджету, що складається з коштів загального та спеціального фондів.

Фінансування видатків за загальним фондом державного бюджету здійснюється Міністерством освіти і науки України в межах затвердженого на календарний рік кошторису.

Спеціальний фонд державного бюджету ГПМ ДВНЗ ДДПУ формується за рахунок коштів, що надходять за надання платних послуг юридичним та фізичним особам, благодійної або спонсорської допомоги, надання грантів, фінансування проектів і цільових програм, а також інших джерел, передбачених чинним законодавством.

1.4. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму

¹ Стаття 1 Закону України “Про оплату праці”.

праці.²

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.³

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України.⁴

1.5. Формування та затвердження штатного розпису

Встановлення конкретних розмірів посадових окладів, надбавок і доплат працівникам проводиться згідно штатного розпису, затвердженого Міністерством освіти і науки України.

Штатний розпис за загальним фондом державного бюджету формується на підставі середньорічної чисельності працівників і лімітів фінансування і чисельності, що встановлюється Міністерством освіти і науки України.

² Абзац перший Статті 3 Закону України “Про оплату праці”.

³ Стаття 3¹ Закону України “Про оплату праці”.

⁴ Абзац перший Статті 10 Закону України “Про оплату праці”.

1.6. Індексація заробітної плати

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством⁵.

1.7. Структура заробітної плати

Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Фонд основної заробітної плати

Основна заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків).

Основою організації оплати праці в Горлівському інституті іноземних мов є тарифна система. При цьому використовуються наступні форми і системи оплати праці: погодинна і погодинно-преміальна.

2.1.1. Встановлення розмірів посадових окладів і ставок погодинної оплати праці

Схеми посадових окладів і розміри ставок погодинної оплати праці встановлюються Кабінетом Міністрів України. Розміри базових посадових окладів встановлюються на підставі наказів Міністерства освіти і науки України.

Посадові оклади заступників керівників встановлюються на 5 – 15 відсотків, головного бухгалтера - на 10 відсотків, помічників керівників - на 30 – 40 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів⁶.

⁵ Стаття 33 Закону України “Про оплату праці”.

⁶ Пункт 2 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

2.1.2. Особливості встановлення розмірів посадових окладів особам з числа професорсько-викладацького складу

Оклади професорів і доцентів встановлюються особам, які мають вчені звання відповідно професора або доцента (старшого наукового співробітника)⁷.

Особам із числа професорсько-викладацького складу, обраним за конкурсом або призначеним на посади професорів чи доцентів, які не мають відповідного вченого звання, один раз строком до 2 років від часу першого обрання чи призначення, встановлюються оклади за відповідними посадами.

Цей порядок поширюється на осіб із числа професорсько-викладацького складу, призначених у встановленому порядку на посади професорів чи доцентів незалежно від наявності наукового ступеня, а також на сумісників.

Якщо після закінчення двох років перебування на посаді професора чи доцента вчене звання не присвоєне, цим особам встановлюється оклад асистента (викладача) з урахуванням наявності наукового ступеня, а при переході на ці посади з посад доцента, старшого викладача - оклад доцента, старшого викладача.

Висококваліфікованим спеціалістам народного господарства, які не мають вченого звання або наукового ступеня, але мають великий досвід практичної роботи, при призначенні їх на штатні посади професорсько-викладацького складу або обраним за конкурсом можуть встановлюватися на строк до 5 років посадові оклади, передбачені відповідно для професора, який не має наукового ступеня доктора наук, і для доцента, старшого викладача, які мають науковий ступінь кандидата наук відповідно. Це положення не поширюється на сумісників⁸.

2.1.3. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять

На підставі додатку 16 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005р № 557 встановлюються наступні розміри ставок погодинної оплати праці працівників за проведення навчальних занять:

⁷ Пункт 6.2 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

⁸ Пункт 6.3 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

Контингент	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду			
	професор	доктор наук	доцент або кандидат наук	особи, які не мають наукового ступеня
Учні шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, гімназій, ліцеїв, студенти вищих навчальних закладів I та II рівнів акредитації та інші аналогічні категорії учнів, робітники, працівники, слухачі курсів, які займають посади, що вимагають освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, бакалавра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома молодшого спеціаліста, бакалавра	5,04	3,99	3,40	2,85
Студенти вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації	9,35	7,39	5,70	4,55
Аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що вимагають освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста, магістра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома спеціаліста, магістра	10,78	8,53	6,82	5,70

Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.

Ставки погодинної оплати праці дійсних членів (академіків) і членів кореспондентів академій наук України підвищуються на 25 відсотків⁹.

Ставки погодинної оплати праці осіб, які не мають вченого звання професора або наукового ступеня доктора наук, а також доцента або наукового ступеня кандидата наук, але які мають почесні звання, встановлюються в таких розмірах¹⁰:

- почесне звання "Народний" – в розмірах, передбачених для професора, доктора наук;
- почесне звання "Заслужений" – в розмірах, передбачених для доцента, кандидата наук.

Голови і члени Державної екзаменаційної комісії (далі - ДЕК) вищого навчального закладу, які залучаються з інших вищих навчальних закладів, а також спеціалісти з виробництва отримують оплату в розмірах ставок погодинної оплати праці, передбачених другим

⁹ Пункт 13.2 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹⁰ Пункт 13.3 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

рядком. Декани, заступники деканів, представники органів управління вищими навчальними закладами міністерств і відомств, в підпорядкуванні яких знаходяться вузи, за участь в роботі ДЕКа оплату не отримують. Директор і заступники директора отримують оплату за участь в ДЕКу за встановленими годинними ставками, якщо профіль ДЕКа відповідає їх спеціальності.

Оплата праці директора і заступників директора, які є головами або членами екзаменаційної комісії, за приймання кандидатських екзаменів проводиться за умови приймання екзаменів з дисципліни, що відповідає профілю їх наукової спеціальності.

Передбачені першим рядком ставки погодинної оплати праці також застосовуються:

- для оплати праці викладачів курсів по підготовці до вступу в вуз;
- для оплати праці викладачів курсів по вивченню мов народів світу;
- для оплати праці працівників навчально-виховних установ, в яких студенти університетів, педагогічних та інженерно-педагогічних інститутів (факультетів) проходять педагогічну практику. Розрахунки проводяться за рахунок кошторису вузу.

Передбачені другим рядком ставки погодинної оплати праці також застосовуються:

- для оплати праці медичних працівників, запрошених на кафедри цивільної оборони для підготовки медичних сестер і осіб, залучених до викладацької роботи на факультетах громадських професій;
- при прийманні вступних іспитів абітурієнтів; при прийманні екзаменів з іноземної мови у працівників установ і організацій, які отримують надбавки до заробітної плати при застосуванні іноземної мови в практичній діяльності;
- при проведенні занять із слухачами курсів з інтенсивного вивчення іноземної мови;
- за керівництво польовою і педагогічною практикою студентів викладачам, які залучаються з інших вузів.

Залучення викладачів з погодинною оплатою до керівництва виробничою (включаючи і практику перед дипломом) практикою не дозволяється.

Передбачені третім рядком погодинні ставки також застосовуються:

- для оплати праці професорсько-викладацького складу вищих

- навчальних закладів і спеціалістів народного господарства, що залучаються підприємствами і організаціями по наданню платних послуг з економічних і правових питань;
- для оплати праці провідних вчених і спеціалістів сторонніх організацій, що залучаються як консультанти дисертаційних досліджень (50 годин на рік на одного докторанта або аспіранта; 25 годин на пошукувача (здобувача));
 - для оплати праці провідних вчених і спеціалістів сторонніх організацій, що залучаються до приймання кандидатських іспитів;
 - для оплати праці ректорів, проректорів та інших керівних працівників навчальних закладів, а також висококваліфікованих спеціалістів народного господарства, у тому числі тих, які займають керівні посади і які залучаються до виконання роботи по завідуванню кафедрою з погодинною оплатою праці 100 годин в навчальному році. Вказана робота дозволяється при виконанні іншої роботи за сумісництвом; для оплати праці викладачів факультетів підвищення кваліфікації працівників керівних працівників і спеціалістів народного господарства.

2.1.4. Порядок оплати за надурочні роботи

Надурочні роботи припускаються лише у виключних випадках за дозволом профспілкового комітету з подвійною оплатою праці в обсязі не більше 120 годин на рік¹¹.

2.1.5. Порядок роботи за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.¹²

¹¹ Статті 64 і 65 КЗпП України.

¹² Статті 102¹ КЗпП України.

Також, виходячи зі змісту ч. 2 ст. 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.

2.1.6. Виконання робіт за цивільно-правовими договорами

Виконання робіт за цивільно-правовими договорами (ЦПД) здійснюється на підставі чинного законодавства.

Зокрема, оплата праці науково-педагогічних працівників за викладання курсів, лекцій, оплата праці членів екзаменаційних комісій та інш. проводиться на умовах ЦПД за ставками погодинної оплати (п.п.2.1.4.).

З метою укладання ЦПД застосовується наступний алгоритм документообігу:

1. Навчально-науковий центр сучасних технологій формування професійної компетентності (Навчально-науковий центр) заповнює Інформацію для укладання договору ЦПХ за встановленою формою (додаток 1) і передає її до Планово-фінансового відділу.
2. Планово-фінансовий відділ розраховує суму оплати праці і податків, заповнює Інформацію для укладання договору ЦПХ та передає її юрисконсульту.
3. Юрисконсульт складає Цивільно-правовий договір (додаток 2) та передає його до Навчально-наукового центру для перевірки.
4. Навчально-науковий центр надає Цивільно-правовий договір до Канцелярії.
5. Канцелярія організує підписання ЦПД та передає його до Бухгалтерії.
6. За результатами виконаної роботи Виконавець заповнює Акт приймання – передачі виконаної роботи (додаток 3) і передає його до Навчально-наукового центру.
7. Керівник Навчально-наукового центру перевіряє і підписує Акт приймання – передачі виконаної роботи, та передає його до Бухгалтерії для оплати.

2.2. Фонд додаткової заробітної плати

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

2.2.1. Види, розміри та порядок встановлення доплат

1. Особам із числа професорсько-викладацького складу встановлюються доплати до посадових окладів за основною посадою: **за виконання обов'язків декана - 35 відсотків; за виконання обов'язків заступника декана - 30 відсотків**¹³.
2. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора **за завідування кафедрою** встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків посадового окладу, але не більше окладу завідуючого кафедрою - професора¹⁴.
Доплата за завідування кафедрою у повному розмірі на місяць встановлюється основним працівникам із числа професорсько-викладацького складу і сумісникам.
3. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, можуть одночасно встановлюватися доплати за виконання обов'язків завідуючого кафедрою і декана факультету або його заступника¹⁵.
4. Доплата **за роботу в нічний час** встановлюється працівникам у розмірі 40 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку¹⁶.
5. Водіям **за ненормований робочий день** встановлюється доплата у

¹³ Пункт 10 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹⁴ Пункт 7 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹⁵ Пункт 11 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹⁶ Підпункт 3 “б” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час¹⁷.

6. Прибиральникам, які використовують в роботі дезінфікуючі засоби, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу¹⁸.

7. **За роботу у важких і шкідливих умовах праці** працівникам встановлюється доплата в розмірі до 12 відсотків посадового окладу, а **за роботу в особливо важких і шкідливих умовах праці** – до 24 відсотків посадового окладу¹⁹.

8. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням, встановлюється доплата **за вчене звання**²⁰:

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).

За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

Відповідність вченого звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором.

Документи, що засвідчують наявність вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

Доплата за вчене звання встановлюється²¹:

- при присвоєнні вченого звання професора - з дня рішення вченої ради після затвердження Міністерством освіти України;
- при присвоєнні вченого звання доцента, старшого наукового співробітника - з дня рішення вченої ради після прийняття рішення про видачу атестата відповідно Міністерством освіти України або ВАКом.

9. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним

¹⁷ Абзац другий підпункту 4 пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

¹⁸ Підпункт 3 “г” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

¹⁹ Пункт 33 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 р. № 102.

²⁰ Підпункт 3 “в” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

²¹ Абзац четвертий і п'ятий шостий пункту 12 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

науковим ступенем, встановлюється доплата за **науковий ступінь**²²:
доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

Доплата за науковий ступінь встановлюється²³:

при присудженні наукового ступеня кандидата наук - з дня рішення спеціалізованої вченої ради після прийняття рішення Вищою атестаційною комісією (далі ВАК) України про видачу диплома кандидата наук;

при присудженні наукового ступеня доктора наук - з дня рішення спеціалізованої вченої ради після затвердження ВАКом України.

10. Суміщення професій (посад), тобто виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовою угодою, додаткової роботи за іншою професією (посадою), і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи дозволяється в тому ж самому закладі за згодою працівника на протязі встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно і не веде до погіршення якості виконуваних робіт²⁴.

Суміщення професій (посад) дозволяється, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої відноситься даний працівник (робітники, інженерно-технічні працівники, службовці та інші).

Угода про суміщення професій (посад) може укладатися на визначений строк або без зазначення строку.

Зазначені вище порядок та умови суміщення професій (посад)

²² Підпункт 3 "г" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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".

²³ Абзац другий і третій пункту 12 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

²⁴ Пункт 2 Постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981р. № 1145 "Про порядок та умови суміщення професій (посад) ".

використовуються також при розширенні зони обслуговування або збільшенні обсягу виконуваних робіт.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основних трудових обов'язків передбачає заміну іншого працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням та з інших причин і за яким відповідно до чинного законодавства зберігається місце роботи (посада)²⁵. **Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника** встановлюється в розмірі до 50% посадового окладу²⁶. Для встановлення доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може використовуватися вся економія фонду оплати праці, що сформована в зв'язку з відсутністю працівника.

Доплата за суміщення професій (посад) встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу²⁷.

Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу²⁸.

Для встановлення доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт може використовуватися вся економія фонду оплати праці, що сформована за вакантною посадою.

11. Доплати, що зазначені в підпункті 10 пункту 2.2.1, не встановлюється директору, заступникам директора, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам²⁹.
12. Наказ про встановлення працівникам доплат, зазначених в підпунктах 1–9 пункту 2.2.1 формується відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я директора з візою

²⁵ Лист Міністерства праці і соціальної політики України від 02.12.05р. №9942/0/14-05/018-17.

²⁶ Абзац другий підпункту 3 “а” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”; лист Міністерства праці і соціальної політики України від 02.12.05р. №9942/0/14-05/018-17.

²⁷ Абзац третій підпункту 3 “а” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

²⁸ Абзац четвертий підпункту 3 “а” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

²⁹ Абзац п'ятий підпункту 3 “а” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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”.

планово-фінансового відділу.

2.2.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок

1. **За знання і використання в роботі іноземної мови** працівникам встановлюється надбавка:

- за одну європейську мову – 10 відсотків,
- за одну східну, угро-фінську або африканську – 15 відсотків,
- за дві і більше мови – 25 відсотків

посадового окладу³⁰.

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

Знання іноземної мови встановлюється на підставі дипломів і посвідчень навчальних закладів, закінчення яких дає право викладання іноземної мови чи право викладання іншого навчального предмета іноземною мовою, а при відсутності згаданих документів - комісіями по визначенню знання іноземної мови.

2. **Надбавка за класність** встановлюється водіям автомобілів в наступних розмірах:

- водіям 2-го класу – 10 відсотків,
- водіям 1-го класу 25 відсотків

посадового окладу за відпрацьований час³¹.

3. Працівникам **за роботу в умовах секретних обмежень** встановлюється надбавка в розмірі 15 відсотків посадового окладу.

4. Педагогічним, науково-педагогічним, бібліотечним і музейним працівникам встановлюється надбавка **за вислугу років**³² щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

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

5. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням, встановлюється доплата **за почесне звання**³³:

- за почесні звання України "народний" - у розмірі 40 відсотків,

³⁰ Підпункт 2 "г" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 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".

³¹ Абзац другий підпункту 4 пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 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".

³² Абзац восьмий пункту 1 статті 57 Закону України "Про освіту", абзац 5 статті 30 Закону України "Про бібліотеки і бібліотечну справу", абзац 9 статті 28 Закону України "Про музеї та музейну справу".

³³ Підпункт 2 "б" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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".

- "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором.

6. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням, встановлюється доплата **за спортивне звання**³⁴:

- "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків,
- "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків,
- "майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором.

7. Надбавка **за високі досягнення у праці**³⁵ встановлюється штатним працівникам інституту, а також працюючим за сумісництвом в межах закладеного в штатному розкладі фонду оплати праці за відповідними посадами.

При встановленні конкретних розмірів надбавки за високі досягнення у праці необхідно дотримуватися наступних вимог:

а) Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється переважно у відсотках до посадового окладу працівника.

б) Граничний розмір надбавки за високі досягнення у праці не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

в) Конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я директора або заступника директора за напрямком діяльності з візою планово-фінансового відділу та за погодженням профспілкового комітету.

г) Працівникам інституту надбавка за високі досягнення у праці як правило встановлюється за результатами роботи не раніше ніж через один місяць з дня працевлаштування.

д) Надбавка за високі досягнення у праці не встановлюється на час випробувального строку, що встановлено працівникові при укладанні трудового договору.

³⁴ Підпункт 2 "б" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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".

³⁵ Абзац другий підпункту 2 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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".

е) При переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавки за високі досягнення у праці вирішується в індивідуальному порядку за обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

ж) Контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки за високі досягнення у праці здійснюється керівниками підрозділів. У випадку погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни ця надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я директора або заступника директора за напрямком діяльності за погодженням профспілкового комітету.

з) Перелік підрозділів, посад і граничний розмір надбавки за високі досягнення в праці, що встановлюється за рахунок коштів загальноінститутського фонду (спеціальний фонд), визначається щорічно на навчальний рік в межах визначеного фонду оплати праці і погоджується з профспілковим комітетом.

і) Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за високі досягнення у праці формується відділом кадрів на підставі службових записок керівників підрозділів з візою голови профспілкового комітету, візується головним бухгалтером, юрисконсультом і підписується директором або заступником директора з відповідного напрямку діяльності.

8. Надбавка за виконання особливо важливої роботи³⁶ встановлюється штатним працівникам інституту, а також працюючим за сумісництвом в межах закладеного в штатному розкладі фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється переважно у відсотках до посадового окладу працівника, а її граничний розмір не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

Підставою для встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи є наказ по інституту або письмове розпорядження директора або заступника директора за напрямком діяльності про доручення працівникові виконання роботи, що визначена як особливо важлива, з зазначенням характеру роботи і терміну її виконання. Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я директора або заступника директора за напрямком діяльності за погодженням профспілкового комітету.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за виконання

³⁶ Абзац третій підпункту 2 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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".

особливо важливої роботи формується відділом кадрів на підставі службових записок керівників підрозділів з візою голови профспілкового комітету, візується головним бухгалтером, юрисконсультom і підписується директором або заступником директора з відповідного напрямку діяльності.

9. Надбавка за складність, напруженість у роботі³⁷ встановлюється штатним працівникам інституту, а також працюючим за сумісництвом в межах закладеного в штатному розкладі фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється переважно у відсотках до посадового окладу працівника, а її граничний розмір не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за складність, напруженість у роботі формується відділом кадрів на підставі службових записок керівників підрозділів з візою голови профспілкового комітету, візується головним бухгалтером і підписується директором або заступником директора з відповідного напрямку діяльності.

10. Наказ про встановлення працівникам зазначених в підпунктах 1 – 6 Пункту 2.2.2 надбавок формується відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я директора або заступника директора за напрямком діяльності з візою планово-фінансового відділу.

2.2.3. Порядок оплати тимчасового заступництва

Тимчасове заступництво - це виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язане з виробничою необхідністю або з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Тимчасове заступництво за більш відповідальною посадою є одним із способів перевірки на практиці потенційних можливостей працівників для включення їх до резерву на висування.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою³⁸.

Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) по інституту.

³⁷ Абзац четвертий підпункту 2 “а” пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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” 4 .

³⁸ Частина перша статті 33 Кодексу законів про працю України.

Працівник, який заміщує тимчасово відсутнього працівника, на період заступництва звільняється від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, і йому виплачується різниця між його фактичним посадовим окладом і посадовим окладом працівника, якого він заміщує.

Штатним заступникам, помічникам відсутніх працівників (у разі відсутності посади заступника) різниця в окладах не виплачується.

2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

2.3.1. Премії

Преміювання працівників проводиться на підставі Положення про преміювання працівників.

2.3.2. Матеріальна допомога

Надання матеріальної допомоги в проводиться на підставі Положення про порядок і умови надання матеріальної допомоги.

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

У випадку внесення змін у нормативно-правову базу дане Положення приводиться у відповідність діючому законодавству у термін не пізніше 10 днів з дня їх офіційного опублікування.

ІНФОРМАЦІЯ

для укладання договору ЦПХ

Назва курсів: _____
 Шифр програми: _____ Рік запровадження програми: _____
 Період проведення курсів _____
 Обсяг роботи, годин _____

Керівник ННЦСТФПК _____ Ім'я ПРИЗВИЩЕ _____

ПІБ виконавця	
Вчене звання	
Науковий ступінь	
Паспортні данні	
Адреса реєстрації:	
Фактична адреса:	
РНОКПП	
IBAN UA	
тел. моб. +380	
електронна адреса	
Ресурсне забезпечення(	meet.google.com
Кількість годин по місяцях:	

Викладач _____ Ім'я ПРИЗВИЩЕ _____

Місяць	Кількість годин по місяцях	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника І тарифного розряду	Посадовий оклад працівника 1 тарифного розряду, грн.	Ціна 1 години роботи, грн.	Сума винагороди, без ПДВ, грн.	Податок на доходи фізичних осіб 18%, грн.	Військовий збір 1,5%, грн.	Єдиний соціальний внесок 22 %, грн
Разом:								

Заступник головного бухгалтера з економічних питань _____ Ім'я ПРИЗВИЩЕ _____

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ДОГОВІР

«_____» _____ 20__

м. Дніпро

№ _____

Замовник: Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет», що здійснює діяльність на підставі Статуту, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 130 від 30.01.2017р. в інтересах Горлівського інституту іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» в особі директора Євгенії БЄЛІЦЬКОЇ, що діє на підставі Положення та Довіреності № 01-08-01 від 01.01.2024 р., з одного боку, та

Виконавець: Гр. *Степаненко Іван Степанович* з іншого боку, а разом іменовані Сторони, уклали цей Договір про наступне:

1. Предмет договору

1.1. Виконавець зобов'язується за завданням Замовника виконати роботу з викладання, навчання та оцінювання слухачів курсів

«_____»
(*назва, тематика курсів*) Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ ДДПУ, а Замовник зобов'язується прийняти і оплатити Виконавцеві таку роботу.

1.2. Вид роботи, обсяг, період виконання роботи, ціна та сума винагороди:

п/п	Вид роботи	Період проведення курсів	Кількість години	Ціна, без ПДВ, грн.	Сума винагороди, без ПДВ, грн.
1	Відповідно до Програми курсів Шифр програми: <i>СК2020/010</i> Рік запровадження програми: <i>2020</i>	з _____ по _____			

2. Умови та порядок виконання роботи

2.1. Ресурсне забезпечення: робота проводиться у формі дистанційного навчання в онлайн режимі, відповідно до Програми курсів *на платформі meet.google.com, або система MOODLE <http://dl.forlan.org.ua/> чи інше.*

2.2. Виконавець виконує роботу особисто.

2.3. Виконавець сам забезпечує себе засобами інтернет зв'язку, місцем роботи, оргтехнікою, канцелярськими товарами та іншим засобами, необхідним для виконання предмету договору.

2.4. Сторони ведуть контроль та облік виконаної роботи.

3. Порядок приймання роботи

3.1. Виконавець складає Акт приймання– передачі виконаної роботи та передає його Замовнику.

3.2. Акт приймання-передачі виконаної роботи складається щомісячно.

3.3. Замовник протягом 1 робочого дня з дня отримання Акту приймання-передачі виконаної роботи розраховує суму оплати та підписує акт або у разі незгоди з обсягом виконаної роботи повертає його Виконавцю.

4. Сума винагороди та умови розрахунку

4.1. Сума винагороди за договором складає _____ грн.
(_____ гривень __ копійок) без ПДВ.

4.2. З винагороди під час її виплати, у відповідності до діючого законодавства України, Замовником здійснюється утримання та перерахування до відповідного бюджету:

- податку на доходи фізичних осіб за ставкою 18,0 % у сумі _____ грн.;
- воєнного збору за ставкою 1,5 % у сумі _____ грн.;

4.3. Розрахунок за виконані роботи здійснюється в найближчий термін для виплати заробітної плати Замовником за умови своєчасного оформлення акту приймання-передачі виконаної роботи.

4.4. Форма розрахунку: зарахування коштів на картковий рахунок відкритий в банку України зазначений в Договорі.

5. Права та обов'язки сторін.

5.1. Обов'язки Замовника:

- Прийняти та оплатити виконану роботу Виконавцем у відповідності до Договору;
- Сприяти Виконавцю в виконанні роботи при виникненні обставин не передбачених Договором, що погрожують своєчасному та якісному виконанні роботи Виконавцем;
- Своєчасно нарахувати, утримати та сплатити податки, збори вказані в п. 4.2. Договору;
- Своєчасно нарахувати та сплатити єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до п. 1 ч. 1 ст.4 Закону України № 2464. Замовник є платником єдиного соціального внеску. Базою нарахування внеску відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 7 вказаного закону є сума винагороди фізичній особі за виконання робіт за цивільно-правовим договором. Ставка єдиного соціального внеску на дату складання договору становить 22% від нарахованої суми за актом виконаних робіт в сумі _____ грн.;
- Своєчасно та в повному обсязі подати звітність відповідно до Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.
- Замовник не несе обов'язків у відношенні соціальних гарантій, охорони праці, компенсаційних виплат пов'язаних з виконанням предмету договору.

5.2. Обов'язки Виконавця:

- Виконати роботи, вказані в п. 1.2. Договору якісно та в строк;
- Попереджувати Замовника про обставини, у тому числі про вказівки Замовника, які не залежать від Виконавця та погрожують якості результату робіт.

5.3. Права Замовника:

- Замовник має право контролювати хід виконання роботи;
- Якщо Виконавець несвоєчасно приступив до початку навчань Замовник вправі відмовитись від цього Договору;
- Якщо під час виконання роботи стане очевидним, що робота не буде виконана належним чином, Замовник має право призначити Виконавцю строк для усунення недоліків, а у випадку невиконання цієї вимоги - відмовитись від цього Договору.

5.4. Права Виконавця:

- У випадку неможливості виконання роботи з вини Замовника, розірвати Договір та отримати винагороду у відповідності з фактично наданим об'ємом роботи;
- Організувати робочий процес та робочий час на власний розсуд у відповідності до вимог Замовника та Програми курсів.

6. Відповідальність сторін

6.1. Сторони несуть відповідальність, передбачену діючим законодавством України.

6.2. Порухенням обов'язків є їх невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, обумовлених складом зобов'язання.

7. Строк дії договору та інші умови

7.1. Умови цього Договору застосовуються з _____ року по _____ року. Відповідно до ч. 3 ст. 631 Цивільного кодексу України умови цього Договору застосовуються до відносин між сторонами, які виникли до його укладення.

7.2. Умови цього Договору можуть бути змінені по взаємній згоді Сторін з обов'язковим складанням письмового документа.

7.3. Усі суперечки, що виникають при виконанні цього Договору вирішуються шляхом переговорів. Якщо суперечка не може бути вирішена шляхом переговорів, вона вирішується у судовому порядку.

7.4. Договір укладено в двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, по одному для кожної із сторін.

7.5. У випадках, не передбачених Договором, Сторони керуються Цивільним кодексом України та іншими законами та нормативними актами.

Місцезнаходження та реквізити сторін

Замовник :

Юридична особа: ДВНЗ ДДПУ

Юридична адреса: вул. Г. Батюка, 19, м.

Слов'янськ, Донецька обл., 84116

Фактична адреса: пр. Науки, 72, м. Дніпро, 49045

Код ЄДРПОУ 38177113

Тел. (06262) 3- 23- 54

ГПМ ДВНЗ ДДПУ

Юридична адреса: вул. Василя Першина, 24, м. Бахмут, Донецька область, 84511

Фактична адреса: пр. Науки, 72, м. Дніпро, 49045

Код ЄДРПОУ 38177129

IBAN UA 65 820172 03431 6 000 200 00 82030

UA 81 820172 0 3431 5 100 220 00 82030

ДКСУ у м. Київ

тел. моб. +380 66 982 35 50

giim@forlan.org.ua

Директор

_____ Євгенія БЄЛІЦЬКА
м.п.

Виконавець:

Гр. Степаненко Іван Степанович

Паспорт _____ виданий

Адреса реєстрації: _____

Фактична адреса: _____

РНОКПП _____

IBAN

UA _____

в _____

тел. моб. +380

електронна адреса:

Гр. _____ Іван СТЕПАНЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ:
 Директор ГІМ ДВНЗ ДДПУ
 _____ Євгенія БЄЛІЦЬКА
 «____» _____ 20____
 М. П.

А К Т № _____
приймання – передачі виконаної роботи

«____» _____ 20____

м. Дніпро

№ _____

Замовник: Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет», що здійснює діяльність на підставі Статуту, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 130 від 30.01.2017р. в інтересах Горлівського інституту іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» в особі директора Євгенії БЄЛІЦЬКОЇ, що діє на підставі Положення та Довіреності № 01-08-01 від 01.01.2024 р., з одного боку, та

Виконавець: Гр. Степаненко Іван Степанович

Підстава: Цивільно-правовий договір про виконання роботи №____ від «__»____ 2024 року:

п/п	Форма організації навчального процесу	Місяць	Кількість годин	Ціна, без ПДВ, грн.	Сума винагороди, без ПДВ, грн.
1	<i>Лекція</i>	<i>березень</i>	<i>20</i>	<i>108,63</i>	<i>2172,60</i>
2	<i>Самостійна робота</i>	<i>квітень</i>	<i>20</i>	<i>108,63</i>	<i>2172,60</i>
	Разом без ПДВ:				<i>4345,20</i>
	ПДВ:				<i>0,00</i>
	Разом з ПДВ:				<i>4345,20</i>

Виходячи з обсягу виконаної роботи, узгоджена винагорода ВИКОНАВЦЯ складає:

_____ грн. (_____ гривень __ копійок).

Робота виконана якісно, в повному обсязі, та в строк.

Сторони претензій одна до одної не мають.

Від Замовника

_____ (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

ГІМ ДВНЗ ДДПУ

Юридична адреса: вул. Василя Першина,

24, м. Бахмут, Донецька область, 84511

Фактична адреса: пр. Науки, 72,

м.Дніпро, 49045

Код ЄДРПОУ 38177129

IBAN UA 65 820172 03431 6 000 200 00

82030

UA 81 820172 0 3431 5 100 220 00 82030

Від Виконавця

Гр. Степаненко Іван Степанович

Паспорт _____ виданий

Адреса реєстрації:

Фактична адреса:

РНОКПП _____

ДКСУ у м. Київ
тел. моб. +380 50 698 64 18
giim@forlan.org.ua

IBAN
UA _____
в _____
тел. моб. +380
електронна адреса:

Посада

_____ (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Гр. _____ Іван СТЕПАНЕНКО