

**ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Вченою радою Університету державної  
фіскальної служби України  
протокол від “\_\_” \_\_\_\_\_ 2016р. № \_\_\_\_

**ВВЕДЕНО В ДІЮ:**

наказом ректора Університету державної  
фіскальної служби України  
від “\_\_” \_\_\_\_\_ 2016 р. № \_\_\_\_

**ПОЛОЖЕННЯ  
про оплату праці  
в Університеті Державної фіскальної служби України**

## **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 підприємства<sup>1</sup>.

### **1.2. Система організації оплати праці**

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

Кодексу законів про працю України;

Закону України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ «Про державну службу»;

Закону України від 01 липня 2014 року № 1556 «Про вищу освіту»;

Закону України від 26 листопада 2015 року № 848 «Про наукову і науково-технічну діяльність»;

Закону України про Державний бюджет України на відповідний рік;

Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки»;

Статуту Університету державної фіскальної служби України;

колективного договору;

положення про оплату праці;

положень про преміювання та надання матеріальної допомоги;

наказів ректора;

трудових договорів.

### **1.3. Джерела формування фонду оплати праці**

Фонд оплати праці працівників Університету державної фіскальної служби України формується за рахунок коштів державного бюджету, що складається з коштів загального та спеціального фондів.

Фінансування видатків за загальним фондом державного бюджету здійснюється Державною фіскальною службою України в межах затвердженого на календарний рік кошторису.

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

---

<sup>1</sup> Стаття 1 [Закону України “Про оплату праці”](#).

## 1.4. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати<sup>2</sup>.

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 з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб<sup>3</sup>.

## 2. Основна заробітна плата

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців<sup>4</sup>.

Основою організації оплати праці в Університеті державної фіскальної служби України є тарифна система. У випадках, обумовлених економічною доцільністю, може використовуватися погодинна система оплати праці.

### 2.1. Визначення 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. У разі, коли розмір посадового окладу нижчий ніж визначений законом розмір мінімальної заробітної плати, посадовий оклад встановлюється на рівні відповідного розміру мінімальної заробітної плати<sup>5</sup>.

Посадові оклади проректорів, заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 5 – 15 відсотків, головного бухгалтера - на 10-30 відсотків, помічників керівників - на 30 – 40 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів<sup>6</sup>.

### 2.2. Особливості встановлення розмірів посадових окладів особам з

<sup>2</sup> Стаття 3 [Закону України “Про оплату праці”](#).

<sup>3</sup> Стаття 10 [Закону України “Про оплату праці”](#).

<sup>4</sup> Стаття 2 [Закону України “Про оплату праці”](#).

<sup>5</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 20.09.2009р.№482](#).

<sup>6</sup> Пункт 3 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

## **числа професорсько-викладацького складу**

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

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 або обраних 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, 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 сумісників<sup>8</sup>.

### **2.3. Особливості встановлення розмірів посадових окладів осіб начальницького складу податкової міліції, які проходять службу в університеті**

Особи начальницького складу податкової міліції, які проходять службу в Університеті державної фіскальної служби України за умовами оплати праці прирівнюються до відповідних категорій посад начальницького складу податкової міліції в Державній податковій службі<sup>9</sup>.

Розміри посадових окладів осіб начальницького складу податкової міліції, які проходять службу в Університеті, встановлюються відповідно до схеми посадових окладів, затвердженої Кабінетом Міністрів України. Заступникам керівників, заступникам керівників структурних підрозділів,

<sup>7</sup> 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.](#)

<sup>8</sup> 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.](#)

<sup>9</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 30.05.1997р. №518](#), додаток 2 до наказу Державної податкової служби України від 17.10.2006р. №622.

посади яких не передбачені схемою, посадові оклади встановлюються на 3-7 відсотків нижче передбаченого схемою посадового окладу відповідного керівника<sup>10</sup>.

У разі, коли розмір посадового окладу нижчий ніж визначений законом розмір мінімальної заробітної плати, посадовий оклад устанавлюється на рівні відповідного розміру мінімальної заробітної плати<sup>11</sup>.

#### **2.4. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять**

За проведення навчальних занять встановлюються наступні розміри ставок погодинної оплати праці працівників<sup>12</sup>:

Контингент	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду			
	для осіб, що мають вчене звання професора	для осіб, що мають науковий ступінь доктора наук	для осіб, що мають вчене звання доцента або науковий ступінь доктора філософії (кандидат наук)	для осіб, які не мають наукового ступеня чи вченого звання
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

<sup>10</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 10.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів».](#)

<sup>11</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2009р. №482 «Деякі питання оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів, що фінансуються з бюджету».](#)

<sup>12</sup> [Додаток 16 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005р. № 557.](#)

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 відсотків<sup>13</sup>.

Ставки погодинної оплати праці осіб, які не мають вченого звання професора або наукового ступеня доктора наук, а також доцента або наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), але які мають почесні звання, встановлюються в таких розмірах<sup>14</sup>:

- почесне звання "народний" – у розмірах, передбачених для доктора наук;
- почесне звання "заслужений" – у розмірах, передбачених для доктора філософії (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 рядком. Представники органів управління вищими навчальними закладами міністерств і відомств, у підпорядкуванні яких знаходяться вищі навчальні заклади, за участь у роботі ДЕК оплату не отримують. Ректор і проректори отримують оплату за участь у ДЕК за встановленими годинними ставками, якщо профіль ДЕК відповідає їх спеціальності.

Оплата праці ректора і проректорів, 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 у вищі навчальні заклади;
- для оплати праці викладачів курсів по вивченню мов народів світу;

<sup>13</sup> 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.](#)

<sup>14</sup> 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.](#)

- для оплати праці працівників освітніх установ, у яких студенти університетів, педагогічних та інженерно-педагогічних інститутів (факультетів) проходять педагогічну практику.

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 вищих навчальних закладів.

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 учених 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 учених 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 у 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.

### **Порядок роботи за сумісництвом**

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної,

іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом<sup>15</sup>.

Тривалість роботи за сумісництвом працівників державних установ, підприємств і організацій не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом цих працівників протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу<sup>16</sup>.

Не мають права працювати за сумісництвом керівники державних закладів, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності)<sup>17</sup>.

Особа у вищому навчальному закладі не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій<sup>18</sup>.

Не є сумісництвом наведені нижче роботи<sup>19</sup>:

а) педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік;

б) керівництво аспірантами науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництвом кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік;

в) робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях;

г) організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок;

д) виконання обов'язків, за які встановлена доплата до окладу (ставки)

---

<sup>15</sup> Пункт 1 [Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року N 43.](#)

<sup>16</sup> Пункт 2 [Постанови КМУ від 3 квітня 1993 р. N 245 Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій.](#)

<sup>17</sup> Пункт 4 [Постанови КМУ від 3 квітня 1993 р. N 245 Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій.](#)

<sup>18</sup> Пункт 13 статті 55 [Закону України “Про вищу освіту”.](#)

<sup>19</sup> Додаток до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого [наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року N 43.](#)



у відсотках або в гривнях;

е) літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих товарів, яка оплачується з фонду авторського гонорару;

ж) технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці;

з) інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

## **2.6. 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<sup>20</sup>.

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 згодою<sup>21</sup>.

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

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.

Доплата може виплачуватися, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

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

Призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою не допускається. Це можливо лише за посадою, призначення на яку проводиться стоячим вище органом управління. В цьому випадку ректор університету зобов'язаний не пізніше місячного строку з дня прийняття

---

<sup>20</sup> Роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. N 30/39 "Про порядок оплати тимчасового заступництва", затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 N 820/39 (зі змінами і доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 11.12.86 р. N 521/30-18).

<sup>21</sup> Частина перша статті 33 [Кодексу законів про працю України](#).

працівника на роботу надати у стоячий вище орган управління документи для його призначення на посаду. Цей орган у місячний строк з дня отримання документів повинен розглянути питання та повідомити ректора про результати.

У випадку незатвердження на посаді працівника, прийнятого не з числа працівників Університету, йому повинна бути запропонована інша робота з урахуванням кваліфікації, досвіду роботи. За відсутності відповідної роботи або відмови від пропозиції він вивільняється від роботи на підставах, передбачених законодавством, наприклад, за угодою сторін.

Якщо незатверджений працівник, висунутий на керівну посаду з числа резерва Університету, йому повинна бути надана робота за кваліфікацією та оплатою не нижче тієї, яку він виконував до призначення на нову посаду.

### **2.7. Робота за цивільно-правовими договорами**

Виконання робіт за цивільно-правовими договорами проводиться на підставі діючого законодавства.

## **3. Додаткова заробітна плата**

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій<sup>22</sup>.

### **3.1. Види, розміри та порядок встановлення доплат**

3.1.1. Особам із числа професорсько-викладацького складу може встановлюватися доплата *за виконання обов'язків директора філіалу* в розмірі 35 відсотків до посадового окладу за основною посадою<sup>23</sup>.

3.1.2. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, *за завідування кафедрою* встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків посадового окладу. При цьому посадовий оклад з зазначеною доплатою в сумі не повинні перевищувати посадовий оклад завідувача кафедри – професора<sup>24</sup>.

Доплата за завідування кафедрою у повному розмірі на місяць встановлюється основним працівникам із числа професорсько-викладацького складу і сумісникам.

3.1.3. Доплата *за роботу в нічний час* встановлюється працівникам у

<sup>22</sup> Стаття 2 [Закону України “Про оплату праці”](#).

<sup>23</sup> 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](#).

<sup>24</sup> 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](#).

розмірі 35 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи з 22-ї години до 6-ї години наступного дня<sup>25</sup>. Доплата нараховується у відповідності до даних табельного обліку робочого часу.

3.1.4. Водіям **за ненормований робочий день** встановлюється доплата у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час<sup>26</sup>.

3.1.5. Прибиральникам, які **використовують у роботі дезінфікуючі засоби**, а також тим, які **зайняті прибиранням туалетів**, встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу<sup>27</sup>.

3.1.6. Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам встановлюється доплата **за вчене звання доцента і старшого дослідника** - 25 відсотків посадового окладу, **професора** - 33 відсотки посадового окладу<sup>28</sup>.

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 ректором.

Ректор може встановити більший розмір доплат за рахунок власних коштів.

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

3.1.7. Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам встановлюються доплати **за науковий ступінь доктора філософії та доктора наук** у розмірах відповідно 15 та 20 відсотків посадового окладу<sup>29</sup>.

Особам начальницького складу, спеціалістам і службовцям податкової міліції, які проходять службу в Університеті державної фіскальної служби України, якщо їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем, встановлюється доплата **за науковий ступінь** кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі відповідно 5 і 10 відсотків посадового окладу<sup>30</sup>.

Іншим категоріям працівників, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, встановлюється доплата **за**

---

<sup>25</sup> Підпункт 3 "б" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

<sup>26</sup> Абзац третій підпункту 4 пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

<sup>27</sup> Підпункт 3 "г" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

<sup>28</sup> [Пункт 2 статті 59 Закону України «Про вищу освіту»](#).

<sup>29</sup> [Пункт 2 статті 59 Закону України «Про вищу освіту»](#).

<sup>30</sup> [Частина 2 п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 10.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»](#).

**науковий ступінь**<sup>31</sup>:

**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 ректором.

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

3.1.8. 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 робіт<sup>32</sup>.

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.

Доплата **за суміщення професій (посад)** встановлюється працівникам у розмірі до 50% посадового окладу<sup>33</sup>.

Зазначені вище порядок та умови суміщення професій (посад) використовуються також при розширенні зони обслуговування або збільшенні обсягу виконуваних робіт.

Доплата **за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт** встановлюється працівникам у розмірі до 50% посадового окладу<sup>34</sup>.

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.

---

<sup>31</sup> Підпункт 3 "г" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

<sup>32</sup> Пункт 2 [Постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981р. № 1145 Про порядок та умови суміщення професій \(посад\)](#).

<sup>33</sup> Абзац третій підпункту 3 "а" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

<sup>34</sup> Абзац четвертий підпункту 3 "а" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

Зазначені в цьому підпункті доплати не встановлюються ректору, проректорам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам<sup>35</sup>.

3.1.9. 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)<sup>36</sup>. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється в розмірі до 50% посадового окладу<sup>37</sup>. 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.

Спеціалістам і службовцям податкової міліції, які проходять службу в університеті, встановлюється доплата:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників таких самих категорій персоналу (у разі відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, у частково оплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку чи у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку) в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною роботою з використанням для цього до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника;

- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу – у розмірі різниці між фактичним посадовим окладом тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу (без урахування надбавок та доплат) і посадовим окладом працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу, у разі, коли працівник, що виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника структурного підрозділу, не є його заступником<sup>38</sup>.

Доплата може виплачуватися, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

3.1.10. Працівникам бібліотеки<sup>39</sup> встановлюється доплата за вислугу

<sup>35</sup> Абзац п'ятий підпункту 3 "а" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».](#)

<sup>36</sup> Лист Міністерства праці і соціальної політики України від 02.12.05р. №9942/0/14-05/018-17.

<sup>37</sup> Абзац другий підпункту 3 "а" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».](#)

<sup>38</sup> Підпункт 1 "г" пункту 2 [Постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів».](#)

<sup>39</sup> [Додаток до «Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №84.](#)



**років**<sup>40</sup> щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи у таких розмірах:

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

Доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Доплата виплачується працівникам бібліотеки з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу, який дає право на її одержання.

Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Працівникам, у яких право на одержання або підвищення розміру доплати за вислугу років виникло протягом календарного місяця, доплата встановлюється з початку наступного місяця<sup>41</sup>.

3.1.11. Музейним працівникам<sup>42</sup> встановлюється доплата **за вислугу років**<sup>43</sup> щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу музейної роботи у таких розмірах:

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

Доплата за вислугу років працівникам музеїв обчислюється з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Доплата виплачується працівникам музеїв з дня прийняття на роботу за наявності стажу, який дає право на її одержання.

Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

---

<sup>40</sup> Абзац 6 статті 30 [Закону України "Про бібліотеки і бібліотечну справу"](#)

<sup>41</sup> Порядок виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №84](#).

<sup>42</sup> Перелік посад працівників державних і комунальних музеїв, які провадять культурно-освітню та науково-дослідну діяльність, пов'язану з комплектуванням музейних зібрань, експозиційною, фондовою, видавничою, реставраційною, пам'яткоохоронною роботою, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №82](#)

<sup>43</sup> Абзац 9 статті 28 [Закону України "Про музеї та музейну справу"](#).

У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Працівникам, у яких право на одержання або підвищення розміру доплати за вислугу років виникло протягом календарного місяця, доплата встановлюється з початку наступного місяця<sup>44</sup>.

3.1.12. Накази про встановлення працівникам доплат, зазначених у пунктах 3.1.1 – 3.1.9, формуються відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я ректора або проректора за напрямком діяльності з візою планово-фінансового відділу.

### **3.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок**

3.2.1. *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 окладу<sup>45</sup>.

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.

3.2.2. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням, встановлюється надбавка **за почесне звання**<sup>46</sup>:

за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" – у розмірі 40 відсотків,

"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 ректором.

Особам начальницького складу, спеціалістам і службовцям податкової

---

<sup>44</sup> Порядок виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних музеїв, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №82

<sup>45</sup> Підпункт 2 "г" пункту 4 Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

<sup>46</sup> Підпункт 2 "б" пункту 4 Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

міліції, які проходять службу в Університеті державної фіскальної служби України, якщо їх діяльність збігається за профілем з почесним званням, встановлюється надбавка за почесне звання "заслужений" - у розмірі 5 відсотків посадового окладу<sup>47</sup>.

3.2.3. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням, встановлюється надбавка **за спортивне звання**<sup>48</sup>:

"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 ректором.

3.2.4. **Надбавка за класність** встановлюється водіям автомобілів у наступних розмірах:

водіям 2-го класу – 10 відсотків,

водіям 1-го класу – 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований час<sup>49</sup>.

3.2.5. Працівникам **за роботу в умовах режимних обмежень** встановлюється надбавка залежно від ступеня секретності інформації в розмірі:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "цілком таємно" – 15 відсотків,

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "таємно", – 10 відсотків<sup>50</sup>.

3.2.6. Педагогічним і науково-педагогічним працівникам<sup>51</sup> встановлюється надбавка **за вислугу років**<sup>52</sup> щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної

<sup>47</sup> Частина 3 п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 10.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів».

<sup>48</sup> Підпункт 2 "в" пункту 4 Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

<sup>49</sup> Абзац другий підпункту 4 пункту 4 Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

<sup>50</sup> Пункт 3 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою КМУ від 15.06.1994р. №414.

<sup>51</sup> Перелік, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. №963.

<sup>52</sup> Абзац восьмий пункту 1 статті 57 Закону України "Про освіту", Постанова КМУ від 31.01.2001р. №78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту».



роботи у таких розмірах:

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

Зміна розміру надбавки за вислугу років провадиться з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в Університеті державної фіскальної служби України, або з дня подання таких документів працівником.

У разі, коли педагогічні та науково-педагогічні працівники виконують роботу обсягом менше або більше норми, передбаченої ставкою заробітної плати, розмір надбавки за вислугу років зменшується або збільшується пропорційно навантаженню (обсягу роботи)<sup>53</sup>.

3.2.7. Особам рядового та начальницького складу податкової міліції органів Державної фіскальної служби надбавка **за вислугу років** встановлюється у відсотках до окладу грошового утримання з урахуванням доплат за спеціальне звання і залежно від вислуги років у таких розмірах:

- понад 1 рік - 5,
- понад 2 роки - 10,
- понад 5 років - 20,
- понад 10 років - 25,
- понад 15 років - 30,
- понад 20 років - 35,
- понад 25 років - 40 відсотків<sup>54</sup>.

3.2.8. Науковим працівникам<sup>55</sup> встановлюється надбавка **за стаж наукової роботи**<sup>56</sup> щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу наукової роботи у таких розмірах:

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

---

<sup>53</sup> Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. №78](#).

<sup>54</sup> [Частина 4 п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 10.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»](#).

<sup>55</sup> Перелік посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до статті 24 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.2004р. №257](#).

<sup>56</sup> Стаття 23 [Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»](#).

Надбавка за стаж наукової роботи нараховується щомісяця, виходячи з посадового окладу наукового працівника за основним місцем роботи. За місцем роботи за сумісництвом надбавка за стаж наукової роботи не виплачується.

У разі, коли науковий працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за стаж наукової роботи нараховується до посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Науковим працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на виплату або підвищення розміру надбавки за стаж наукової роботи, надбавка встановлюється з початку наступного місяця<sup>57</sup>.

3.2.9. Медичним працівникам<sup>58</sup> у залежності від стажу роботи встановлюється надбавка **за вислугу років** в таких розмірах:

понад 3 роки – 10 відсотків,

понад 10 років – 20 відсотків,

понад 20 років – 30 відсотків.

Надбавка за вислугу років обчислюється, виходячи з посадового окладу працівника без урахування інших надбавок і доплат.

Надбавка за вислугу років виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за вислугу років обчислюється, виходячи з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

3.2.10. З метою **підвищення престижності праці педагогічним працівникам** встановлюється надбавка в граничному розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Розмір надбавки встановлюється ректором у межах фонду оплати праці<sup>59</sup>.

3.2.11. Працівникам бібліотек встановлюється надбавка **за особливі умови роботи** у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу.

Конкретний розмір надбавки встановлюється ректором у межах фонду

---

<sup>57</sup> Порядок виплати надбавки за стаж наукової роботи, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2004р. №494](#).

<sup>58</sup> Пункт 3 Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009р. №1418](#).

<sup>59</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011р. №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»](#).

оплати праці<sup>60</sup>.

3.2.12. Особам рядового і начальницького складу податкової міліції, керівним працівникам і спеціалістам, які проходять службу в університеті, за спеціальні звання встановлюються надбавки до посадових окладів **за спеціальні звання** в наступних розмірах<sup>61</sup>:

генерал-полковник податкової міліції	-	150	грн.,
генерал-лейтенант податкової міліції	-	145	грн.,
генерал-майор податкової міліції	-	140	грн.,
полковник податкової міліції	-	135	грн.,
підполковник податкової міліції	-	130	грн.,
майор податкової міліції	-	125	грн.,
капітан податкової міліції	-	120	грн.,
старший лейтенант податкової міліції	-	115	грн.,
лейтенант податкової міліції	-	110	грн.,
старший прапорщик податкової міліції	-	65	грн.,
прапорщик податкової міліції	-	60	грн.,
рядовий податкової міліції	-	30	грн.

3.2.13. Надбавка **за високі досягнення у праці**<sup>62</sup> встановлюється штатним працівникам університету в межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється, як правило, у відсотках до посадового окладу працівника.

Особам начальницького складу податкової міліції з числа керівників структурних підрозділів, їх заступників, спеціалістів і службовців, які

<sup>60</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2009р. №1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек».](#)

<sup>61</sup> [Додаток 58 до постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів».](#)

<sup>62</sup> Абзац другий підпункту 2 “а” пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».](#)

проходять службу в Університеті, надбавка за високі досягнення у праці встановлюється у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за спеціальне звання та надбавки (винагороди) за вислугу років<sup>63</sup>.

Конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я ректора або проректора відповідно до розподілу повноважень з візою планово-фінансового відділу.

Надбавка за високі досягнення у праці, як правило, встановлюється за результатами роботи не раніше ніж через місяць з дня прийняття на відповідну посаду. Надбавка за високі досягнення у праці не встановлюється на час випробувального строку, що встановлено працівникові при укладанні трудового договору.

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 та прописується в наказі на переведення.

Контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки за високі досягнення у праці здійснюється керівниками підрозділів. У випадку погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни ця надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я ректора або проректора відповідно до розподілу повноважень.

Перелік підрозділів, посад, за якими може встановлюватися надбавка за високі досягнення в роботі, а також її граничний розмір визначається щорічно на навчальний рік у межах встановленого фонду оплати праці.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за високі досягнення у праці формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

**3.2.14. Надбавка за виконання особливо важливої роботи<sup>64</sup>** встановлюється штатним працівникам Університету, а також працюючим за сумісництвом у межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється, як правило, у відсотках до посадового окладу працівника.

Особам начальницького складу податкової міліції з числа керівників структурних підрозділів, їх заступників, спеціалістів і службовців, які проходять службу в Університеті, надбавка за виконання особливо важливої

---

<sup>63</sup> Підпункт 1 "в" пункту 2 [Постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»](#).

<sup>64</sup> Абзац третій підпункту 2 "а" пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

роботи встановлюється у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за спеціальне звання та надбавки (винагороди) за вислугу років<sup>65</sup>.

Підставою для встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи є наказ по Університету або письмове розпорядження ректора 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 ректора або проректора відповідно до розподілу повноважень з візою працівника планово-фінансового відділу.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за виконання особливо важливої роботи формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

**3.2.15. Надбавка за складність, напруженість у роботі<sup>66</sup>** встановлюється штатним працівникам Університету, а також працюючим за сумісництвом у межах встановленого в штатному розписі фонду оплати праці та його економії.

Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється, як правило, у відсотках до посадового окладу працівника.

Граничні розміри надбавки за складність, напруженість у роботі встановлюються на підставі документів про розгляд умов праці за кожною посадою, що затверджується ректором і погоджується з керівником відповідного підрозділу та начальником планово-фінансового відділу.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за складність, напруженість у роботі формується планово-фінансовим відділом на підставі службових записок керівників підрозділів.

**3.2.16.** Граничний розмір надбавок за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи і за складність, напруженість у роботі для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

**3.2.17.** Наказ про встановлення працівникам, зазначених у підпунктах 3.2.1 – 3.2.12 надбавок, формується відділом кадрів на підставі службової записки керівника відповідного підрозділу на ім'я ректора або проректора відповідно до розподілу повноважень.

**3.2.18.** Надбавки, зазначені в підпунктах 3.2.13 – 3.2.15, є виплатами стимулюючого характеру, які призначаються за умови наявності фінансових

---

<sup>65</sup> Підпункт 1 “в” пункту 2 [Постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»](#).

<sup>66</sup> Абзац четвертий підпункту 2 “а” пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).

можливостей Університету та переглядаються залежно від фонду оплати праці.

### **3.4. Оплата за роботу у святковій і неробочій дні**

Робота у святковий і неробочий день<sup>67</sup> оплачується працівникам, які одержують місячний оклад, у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку<sup>68</sup>.

Умови оплати або надання іншого дня відпочинку встановлюються в наказі про вихід на роботу в святковий або неробочий день.

### **3.5. Оплата 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 рік<sup>69</sup>.

### **3.6. Індexсація заробітної плати**

У період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індexсації згідно з чинним законодавством<sup>70</sup>.

Порядок проведення індexсації грошових доходів населення визначається Кабінетом Міністрів України.

### **3.7. Премії**

Преміювання працівників Університету здійснюється щомісячно за підсумками роботи у попередньому місяці та за підсумками року відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, а також до державних і професійних свят та ювілейних дат, за сумлінну працю та високі досягнення результатів у роботі, призначаються та сплачуються на підставі Положення про преміювання працівників Університету державної фіскальної служби України (додаток 2 до наказу).

## **4. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати**

<sup>67</sup> Стаття 73 [Кодексу законів про працю України](#).

<sup>68</sup> Стаття 107 [Кодексу законів про працю України](#).

<sup>69</sup> Статті 64 і 65 [Кодексу законів про працю України](#).

<sup>70</sup> Стаття 33 [Закону України “Про оплату праці”](#).



Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми<sup>71</sup>.

#### **4.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

Педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської та студентської молоді, методичному забезпеченні, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни у межах загальних коштів, передбачених кошторисом праці, виплачується щорічна грошова винагорода, якщо відсутні обмеження її виплати згідно чинного законодавства.

Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до положення, яке затверджується керівником за погодженням з профспілковим комітетом.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу ректора, ректору – за наказом Державної фіскальної служби України.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу<sup>72</sup>.

#### **4.2. Грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків музейним працівникам**

Музейним працівникам один раз на рік за умови досягнення ними успіхів у виконанні культурно-освітньої та науково-дослідної діяльності, пов'язаної з комплектуванням музейних зібрань, експозиційною, фондовою і видавничою роботою виплачується грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків.

Особам, які працюють за сумісництвом, грошова винагорода не надається.

Розмір грошової винагороди не повинен перевищувати одного посадового окладу.

Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до положення, яке затверджується керівником за погодженням з профспілковим комітетом.

Грошова винагорода виплачується працівникам на підставі наказу

---

<sup>71</sup> Пункт 2.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої [наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004р. №5](#).

<sup>72</sup> Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000р. №898](#).

ректора<sup>73</sup>.

#### **4.3. Преміювання працівників, що здійснюється раз на рік або має одноразовий характер**

Преміювання працівників, що здійснюється за підсумками роботи за рік або має одноразовий характер, проводиться на підставі Положення про преміювання працівників Університету державної фіскальної служби України (пункт 1.2 до наказу).

#### **4.4. Допомога на оздоровлення, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань**

4.4.1. При наданні щорічної відпустки педагогічним і науково-педагогічним працівникам надається допомога на оздоровлення<sup>74</sup> у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).

Виплата допомоги на оздоровлення провадиться за місцем основної роботи.

Надання працівником заяви на виплату допомоги на оздоровлення не обов'язкове.

У випадках виплати компенсації за невикористану відпустку допомога на оздоровлення не виплачується.

Допомога при наданні щорічної відпустки також надається педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які працюють на умовах строкового трудового договору за умови звільнення їх з роботи після закінчення відпустки, а також жінкам з числа педагогічних або науково-педагогічних працівників, які під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до трьох років працюють на умовах неповного робочого дня<sup>75</sup>.

4.4.2. Працівникам бібліотеки<sup>76</sup> виплачується:

- допомога на оздоровлення під час щорічної відпустки у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати);

- матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) на рік<sup>77</sup>.

Надання працівником заяви на виплату допомоги на оздоровлення не обов'язкове. Виплата проводиться за наказом ректора.

Виплата матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань проводиться за наказом ректора на підставі особистих заяв працівників, погоджених керівниками структурних підрозділів та

---

<sup>73</sup> Порядок виплати грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків працівникам державних і комунальних музеїв [постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №82](#)

<sup>74</sup> Абзац дев'ятий пункту 1 статті 57 [Закону України "Про освіту"](#).

<sup>75</sup> Спільний лист Міносвіти і ЦК профспілки № 1/9-223 (№ 02-8/267) від 11.06.2001р. «Про виплату допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки».

<sup>76</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №84](#).

<sup>77</sup> Порядок виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №84](#).



проректорів відповідно до розподілу обов'язків.

4.4.3. Працівникам музею<sup>78</sup> виплачується

- допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати),

- матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати)<sup>79</sup>.

4.4.4. Медичним працівникам<sup>80</sup> виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки<sup>81</sup>.

#### 4.5. Матеріальна допомога

Працівникам в межах затвердженого фонду оплати праці у разі наявності коштів може надаватися матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання<sup>82</sup>. Надання матеріальної допомоги проводиться на підставі Положення про порядок і умови надання матеріальної допомоги в Університеті державної фіскальної служби України (пункт 1.3 до наказу).

#### 5. 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.

В.о. головного бухгалтера

Н.В. Кльосова

---

<sup>78</sup> Перелік посад працівників державних і комунальних музеїв, які провадять культурно-освітню та науково-дослідну діяльність, пов'язану з комплектуванням музейних зібрань, експозиційною, фондовою, видавничою, реставраційною, пам'яткоохоронною роботою, затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №82](#)

<sup>79</sup> [Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №82](#)

<sup>80</sup> Пункт 3 Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009р. №1418](#).

<sup>81</sup> Абзац 4 пункту 2 [постанови Кабінету Міністрів України від 11.05.2011р. №524](#).

<sup>82</sup> Абзац перший підпункту 5 пункту 4 [Наказу МОНУ від 26 вересня 2005р. N557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#).