

Ректор ОНМедУ,
академік НАМН України

Голова профкому ППО
працівників ОНМедУ,
д.мед.н., професор

В.М.Запорожан

Ю.В.Сухін

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ**

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Одеського національного медичного університету (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», «Про вищу освіту», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», постанови Кабінету Міністрів України 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», наказів Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03 жовтня 2005 р. за № 1130/11410, Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17 жовтня 2005 р. за № 1209/11489, Статуту Одеського національного медичного університету зі змінами.

1.2. Положення про преміювання працівників Одеського національного медичного університету (далі - Університет) запроваджується з метою:

- підвищення мотивації педагогічних, науково – педагогічних і медичних працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу Університету щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності Університету, кваліфікаційно -професійного досвіду, складності виконуваних ним робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи Університету;
- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати університету на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може утворюватись за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників Університету;

- кошти спеціального фонду державного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

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

2. Порядок і розміри преміювання

2.1. Преміювання працівників університету може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності Університету відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають працівники, як за основною посадою так і які працюють за сумісництвом.

Для цілей цього Положення, встановлюються наступні ювілейні дати: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 років.

2.2. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.3. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/університету, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання проректора відповідного профілю роботи та/або керівника структурного підрозділу, за погодженням Комісії з преміювання Одеського національного медичного університету (далі – Комісія).

Персональний склад Комісії затверджується наказом ректора. До складу Комісії включається один представник профспілкового комітету

2.4. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням проректора, або керівника відповідного структурного підрозділу, погодженого з проректором за напрямком діяльності на основі пропозиції відповідної Комісії.

2.5. У випадку розподілу преміального фонду структурними підрозділами, розмір премії кожного працівника цього підрозділу встановлюється з урахуванням норм розділу 5 цього Положення та граничними розмірами не обмежується.

Рішення керівника структурного підрозділу оформляється поданням та подається Комісії по преміюванню.

2.6. Для своєчасної підготовки засідань Комісії та розробки проектів наказів на преміювання працівників, секретарю Комісії керівниками структурних підрозділів подаються службові записки, згідно протоколу, щодо пропозицій з преміювання персоналу з обґрунтуванням досягнень працівника, за які його пропонується преміювати, погоджених з проректором

за відповідним напрямом діяльності (згідно розподілу функціональних повноважень):

- за місяць - до 20 числа наступного місяця;
- за квартал - до 20 числа останнього місяця поточного кварталу;
- за рік - до 15 грудня поточного року.

На підставі пропозиції Комісії, згідно протоколу та відповідно до фінансових можливостей Університету, відділ кадрів не пізніше трьох робочих днів готує проекти наказів про преміювання працівників та забезпечує його погодження, у тому числі з профспілковою організацією, згідно норм Інструкції з діловодства у Одеському національному медичному університеті.

2.7. Бухгалтерською службою виплата премій здійснюється на підставі наказів ректора Університету, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначені Колективним договором Одеського національного медичного університету.

3. Показники преміювання

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

- створення магістерських програм (у тому числі сертифікованих) з отриманням подвійних (потрійних) дипломів університетів - партнерів;
- створення факультетів за участі зарубіжних університетів - партнерів;
- участь за дорученням ректора у міжнародних освітніх програмах;
- підготовка та успішне проведення ліцензійної та акредитаційної експертизи спеціальностей;
- організація наукових, навчальних та виробничих семінарів, симпозіумів, конференцій, олімпіад, культурно - масових та спортивних заходів на загальнодержавному та міжнародному рівні;
- успішне практичне втілення інноваційних навчальних, виховних, наукових та медичних технологій, а також впровадження інноваційних розробок у практику з досягненням економічного ефекту;
- якісне забезпечення підготовки студентів в групах з викладанням дисциплін іноземною мовою (якщо зазначене не враховано при встановленні надбавки за складність, напруженість у роботі);
- участь у підготовці та проходженні міжнародної акредитації та сертифікації як за окремими видами діяльності, так і в цілому по Університету;
- організація та проведення міжнародних теоретично - практичних курсів, стажувань науково - педагогічних (наукових) працівників і студентів;
- участь у спільній підготовці магістрів за подвійними дипломами з міжнародними університетами - партнерами;

- керівництво та консультування аспірантів і докторантів при проведенні спільної науково - дослідної роботи з міжнародними університетами - партнерами;
- підготовка спільних міжнародних видань за результатами удосконалення та поліпшення навчального процесу та проведеної науково - дослідної роботи;
- особистий внесок при укладанні договорів на підготовку кадрів з керівниками закладів і установ для подальшого працевлаштування студентів після закінчення університету, договорів про співпрацю з вищими навчальними закладами (далі - ВНЗ) України, міжнародними ВНЗ;
- розроблення нових навчально-методичних комплексів та матеріалів для нововведених навчальних дисциплін (у тому числі для навчальних дисциплін дистанційних курсів), програм підвищення кваліфікації;
- активна участь у забезпеченні якісного практичного навчання студентів і слухачів з використанням сучасної техніки та технологій;
- проведення інших заходів, які покращують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно - виховної підготовки студентів, аспірантів, докторантів;
- рейтингова оцінка діяльності кафедр, деканатів, навчально-наукових підрозділів;
- систематичне виконання в межах Університету громадських обов'язків на добровільних та виборчих засадах;
- активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота у приймальній комісії;
- виконання наукових досліджень на рівні світової новизни, що підтверджується патентом на винахід;
- розробка нової або удосконалення існуючої лікувально-діагностичної методики\технології та впровадження її у наукову чи медичну сферу діяльності Університету;
- розробка рекомендацій, прийнятих науковою радою міністерств;
- підготовлена і надрукована монографія обсягом не менше 25 друкованих аркушів;
- інші наукові досягнення, які підтверджені науковим підрозділом Університету;
- викладання додаткових освітніх дисциплін, курсів на платній основі на високому навчальному рівні за умови надходження коштів на розрахунковий рахунок Університету (особовий рахунок підрозділу);
- якісне і своєчасне виконання робіт, надання послуг, за умови надходження коштів на розрахунковий рахунок Університету (особовий рахунок підрозділу);
- перевиконання планів надходжень коштів за рік (квартал).

3.2. Головними критеріями оцінки праці інших працівників Університету є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи обладнання та устаткування;
- виконання графіків планово - попереджувальних ремонтів;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, проведення технічного обслуговування і поточних ремонтів автомобілів, відсутність порушень правил дорожнього руху та трудової дисципліни;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.
- високий показник кількості прийнятих на користь університету судових рішень;
- проведення юридичної експертизи великого обсягу проектів документів, підготовлених структурними підрозділами університету;
- якісну організацію претензійно-позовної та договірної роботи;
- якісне забезпечення правильного застосування норм чинного законодавства України.

3.3. Головними критеріями оцінки праці керівних працівників Університету за напрямами діяльності додатково до визначених п.п. 3.1. – 3.2. даного Положення є:

- організація та забезпечення дієвого контролю за діяльністю структурного підрозділу відповідно його функціональних обов'язків;
- рівень впровадження системи якості;
- результати внутрішнього аудиту відповідно до затверджених ректором Університету Індикаторів оцінки умов надання високоспеціалізованої (третинної) та спеціалізованої (вторинної) медичної допомоги, Індикаторів оцінки якості здійснення лікувальної роботи клінічними кафедрами тощо.

4. Преміювання за підготовку та видання навчально-методичних посібників, за підготовку та достроковий захист дисертаційних робіт без відриву від виробництва тощо

4.1. Працівники (автор) і авторські колективи преміюються за підготовку та видання підручників (навчальних посібників і підручників, монографій та інших науково - навчальних видань), що мають гриф

Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України, навчальних посібників, монографій та іншої методичної літератури.

4.2. Розмір премії визначається в залежності від загального обсягу в умовних друкованих аркушах (далі - у.д.а.), виданих автором (співавторами) протягом відповідного календарного року, але не більше 6 000.00 грн. за одне видання, за рахунок прибутку від реалізації з розрахунку:

- за 1 у.д.а. книги з грифом та монографії – 150 грн.;

Розмір премії за перевидання підручників (навчальних посібників) встановлюється за вищенаведеним співвідношенням, зменшеним у два рази.

4.3. Проректору з науково – педагогічної діяльності до 01 листопада поточного року подається секретарю Комісії службова записка про преміювання працівників для розгляду і винесення пропозиції щодо преміювання Комісією Університету.

4.4. Преміювання проводиться за підготовку та достроковий захист дисертаційних робіт без відриву від виробництва (проведення навчального процесу), а також керівництвом аспірантами, докторантами, що достроково подали та захистили дисертаційні роботи, у граничному розмірі одного посадового окладу за кожного достроково захищеного аспіранта, докторанта за поданням завідувача відділу аспірантури і докторантури погодженого з проректором за відповідним напрямом діяльності.

5. Позбавлення премії

5.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку Одеського національного медичного університету;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно - епідеміологічного режиму;

5.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 5.1. Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та

фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;

➤ у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

5.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом ректора Університету достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

6. Прикінцеві положення

6.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи Одеського національного медичного університету, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам Університету, вважаються такими, що втратили чинність.

6.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Університету.

6.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

6.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами діючого законодавства.