

Додаток № 3

“Затверджено”
Ректор ОНМедУ

“Узгоджено”
Голова профкому ОНМедУ

Запорожан В.М.

Сухін Ю.В.

ПОЛОЖЕННЯ

Про оплату праці Одеського національного медичного
університету

м. Одеса

2011 рік

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Оплата праці працівникам Одеського національного медичного університету встановлюється на підставі Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зі змінами і доповненнями, сумісного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

На підставі ст. I Закону «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода обчислена як правило в грошовому виразі, який по трудовому договору власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу.

Витрати на оплату праці складаються з:

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

В фонд основної заробітної плати включається винагорода за виконану роботу на підставі встановлених норм праці (норми часу, виробка, посадових обов'язків).

В фонд додаткової заробітної плати включається винагорода за працю поверх встановлених норм, за трудові успіхи та винахідливість та за особливі умови праці. Це доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії.

В складі витрат на оплату праці враховуються усі витрати університету на оплату праці незалежно від джерела фінансування.

Всі ці види робіт допускаються за згодою робітника в межах встановленого законодавством часу робочого дня, якщо це економічно доцільно та не приводить до погіршення якості роботи за основним місцем.

1. Мінімальна заробітна плата

Співробітникам університету гарантується виплата заробітної плати не нижче встановленого державою мінімуму заробітної плати.

На перше січня 2011 року встановлена мінімальна заробітна плата у розмірі 941 гривень, з першого квітня — 960 гривень, з першого жовтня – 985 гривень, з першого грудня – 1004 гривні на місяць згідно з Законом України «Про державний бюджет України».

Мінімальна заробітна плата – це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю.

2. Доплати

Працівникам університету можуть надаватися доплати у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників ;

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника - це заміна робітника, відсутнього у зв'язку тимчасовою непрацездатністю відрядженням, відпусткою та іншими причинами, коли відповідно діючого законодавства за ним зберігається робоче місце (посада).

- за суміщення професій (посад)

Суміщення посад - це виконання робітником поряд зі своєю основною роботою обумовленою трудовою угодою додаткової роботи по іншій посаді.

- за розширення зони обслуговування, або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Розширення зони обслуговування - це виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовою угодою, додаткового об'єму робіт по одній і тій же посаді.

- працівнику університету може бути надано тимчасове замісництво.

Тимчасове замісництво - це виконання службових обов'язків по посаді тимчасово відсутнього працівника, коли це спричинено виробничою необхідністю. Цьому працівнику виплачується різниця між його фактичним посадовим окладом і посадовим окладом того працівника, якого заміщує (без надбавки). На різницю в окладах може нараховуватись премія. Термін тимчасового замісництва без згоди робітника обмежується одним місяцем на протязі календарного року. За згодою робітника термін замісництва може бути і більш одного місяця. Робітник, який тимчасово заміщує відсутнього на термін замісництва не звільняється від виконання обов'язків обумовлених трудовою угодою по основній посаді. Тимчасове замісництво допускається при умові коли немає штатного замісника.

Всі ці види робіт допускаються за згодою робітника в межах встановленого законодавством часу робочого дня, якщо це економічно доцільно та не приводить до погіршення якості роботи за основним місцем.

Керівникам університетської клініки та стоматологічної поліклініки - лікарям та їх заступникам — лікарям дозволяється вести у підрозділі у штаті яких вони є роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

Науково-педагогічному складу, ректору, проректорам проводиться доплата за лікувально-діагностичну роботу в клініках та інших закладах охорони здоров'я, що є клінічними базами в розмірах від посадового окладу : завідуючим кафедрами, професорам і доцентам - 50% асистентам - кандидатам наук - 70% асистентам які не мають вченого ступеня — 77 % цим же категоріям працівників - хірургам, які оперують хворих, анестезіологам і реаніматологам, які забезпечують оперативну діяльність і проведення реанімаційних заходів та інтенсивної терапії, ендоскопістам, які здійснюють лікувальні заходи : завідуючим кафедрами, професорам і доцентам - 60 % асистентам - кандидатам наук - 80% асистентам які не мають вченого ступеня — 87 %

Доплата за завідування кафедрою особам із числа науково-педагогічного складу, які не мають вченого звання професора встановлюються у розмірі до 20 відсотків від посадового окладу, але не більше завідуючого кафедрою - професора.

При присудженні наукового звання :

- професора — проводиться доплата у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати)
- доцента, старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

При присудженні наукового ступеня :

- доктора наук - проводиться доплата у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);
- кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим ступенем.. За наявність у зазначених працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) ступенем .

Доплати за вчене звання та науковий ступень проводяться з дня рішення спеціалізованої Вченої Ради, після прийняття рішення ВАКом України про видачу диплома кандидата наук; при присудженні наукового ступеня доктора наук – з дня рішення спеціалізованої Вченої Ради, після прийняття рішення ВАКом України; при присвоєнні вченого звання професора — з дня рішення спеціалізованої вченої ради, після затвердження Міністерством освіти і науки України; при присвоєнні вченого звання доцента, старшого наукового співробітника – з дня рішення спеціалізованої вченої ради після прийняття рішення про видачу атестата відповідно Міністерством освіти і науки України або ВАКом України.

У разі несвоєчасного надання документів про присудження наукового

ступеня або вченого звання доплата проводиться з моменту подачі відповідних документів .

Також доплата проводиться :

- за роботу у тяжких та шкідливих умовах праці— до 12 % посадового окладу
- за роботу в особо тяжких та особо шкідливих умовах праці - до 24 % посадового окладу
- за роботу в нічний час встановлюється доплата у розмірі 35 % за кожну годину роботи з 10 годин вечора до 6 годин ранку
- працівникам, які працюють в відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії — 50 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.
- доплата працівникам (у т.ч. молодшим медичним сестрам), які у своїй роботі використовують дезінфікуючі засоби, а також працівникам зайнятим прибиранням туалетів - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу (тарифної ставки). Ця доплата встановлюється працівникам за роботу в шкідливих умовах праці, зайнятих не менше половини часу в умовах, за переліком посад, затверджених колективним договором університету.

Доплата за ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів встановлюється у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час

3. Надбавки

Працівникам університету можуть встановлюватись надбавки до посадового окладу :

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

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 100 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

Надбавка за вислугу років науково-педагогічним працівникам, науковим працівникам за стаж роботи у науковій сфері та за вислугу років працівникам бібліотеки виплачується щомісяця у розмірі:

- понад 3-х років - 10% посадового окладу;
- понад 10 років - 20 % посадового окладу;
- понад 20 років - 30 % посадового окладу.

Науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на виплату, або підвищення розміру зазначеної надбавки вона встановлюється з початку наступного місяця.

Працівникам бібліотеки зазначена надбавка виплачується у розмірі 50% з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу, який дає право на її одержання. Нарахування та виплата надбавки проводиться щомісяця за фактично

відпрацьований час, у межах коштів передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Надбавка за тривалість безперервної роботи виплачується лікарям дільничним терапевтам, лікарям загальної практики, завідувачам терапевтичних відділень та відділень сімейної медицини, дільничним медичним сестрам, медичним сестрам загальної практики — сімейної медицини і виплачується у розмірі з першого року до 3 років (включно) - 10 відсотків ; від 3 до 5 років - 20 відсотків ; понад 5 років - 30 відсотків посадового окладу.

Надбавки за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

За спортивні звання :

"заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків

"майстер спорту міжнародного класу " -15 відсотків

"майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням . За наявності двох, або більше звань, надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором університету.

Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови : однієї європейської — 10 відсотків однієї східної, угро-фінської або африканської - 15 відсотків, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

Робітникам, які мають 3-4 кваліфікаційні розряди, може встановлюватись надбавка за професійну майстерність у відсотках до тарифних ставок у розмірах :

3розряд -12 відсотків

4розряд - 16 відсотків

5розряд - 20 відсотків

6розряд - 24 відсотки.

Водіям автотранспортних засобів устанавлюється щомісячна надбавка за класність устанавленої тарифної ставки за відпрацьований час у розмірах водіям 2 класу - 10 відсотків, водіям 1 класу - 25 відсотків.

4. Сумісництво

Працівники університету мають право роботи за сумісництвом в вільний від основної роботи час. Термін роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 години на день і повного робочого дня у вихідні. Загальний термін роботи за сумісництвом на протязі місяця не повинен перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Керівники закладу та їх заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники не мають право працювати за сумісництвом (за винятком наукової, педагогічної, медичної та творчої діяльності).

Оплата праці за роботу за сумісництвом проводиться відповідно виконаної роботи (що відображається у таблиці обліку робочого часу).

При звільненні сумісника йому не виплачується грошова допомога . Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватись керівниками державних установ разом з профспілковим комітетом лише щодо працівників окремих професій та посад .

Висококваліфікованим спеціалістам народного господарства дозволяється за погодженням з власником здійснювати педагогічну діяльність в університеті за сумісництвом у робочий час до 4 годин на тиждень із збереженням за ними заробітної плати за місцем основної роботи.

Усі працівники крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом. :

- технічна, медична бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
- педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.
- виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.
- керівництво аспірантами науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті університету, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво 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.
- проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами університету, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.
- 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.

5. Оплата в святкові та вихідні дні.

Оплата праці у вихідні та святкові дні, за роботу у понад урочний час коли вона не компенсується іншим часом відпочинку оплачується по розцінкам, встановленим законодавчими актами :

- робітникам, труд яких оплачується по годинним чи денним ставкам, у розмірі подвійної часової чи денної ставки ;
- робітникам, які мають місячний оклад - у розмірі одинарної годинної чи денної ставки понад оклад, якщо робота в святковий чи вихідний день проводилась в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної чи денної ставки понад оклад, якщо робота проводилась в об'ємах які перевищують місячну норму.

6. Матеріальна допомога.

Ректор університету має право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання .

Науково-педагогічним та педагогічним працівникам виплачується допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).

Педагогічним працівникам виплачується щорічна грошова винагорода, за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків, розмір якої не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

7. Преміювання

Ректор університету має право преміювати працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу в межах фонду заробітної плати затвердженого в кошторисі доходів та видатків і граничними розмірами не обмежується . При невиконанні основних показників премія не виплачується . Скасування премії проводиться тільки за розрахунковий термін в якому було здійснено порушення і оформляється наказом ректора з обов'язковою вказівкою конкретних обставин, які привели до де преміювання.

Ректор має право преміювати співробітників при відзначенні пам'ятних дат, ювілеїв закладу - вперше ці дати визначаються у 50-ту річницю. Премія до ювілеїв і вшанування співробітників - у день п'ятдесятиріччя з дня народження.

Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівникові зазначаються в наказі про преміювання на підставі доповідної записки заступника керівника та погоджується з профспілковим комітетом.

Нормативно-правова база:

1. Кодекс законів про працю України ст. ст. 10-20.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди».
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам».
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці».
5. Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 р. № 7 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці».
6. Лист Міністерства освіти України від 11.03.1998 р. № 1/9-96 щодо орієнтованого переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка.

8. Інше.

Посадові оклади проректорів, заступників керівників закладу та наукових установ, заступників керівників структурних підрозділів установлюються на 5-15 відсотків, головних бухгалтерів - на 10-30 відсотків помічників керівників - на 30-40 відсотків нижче, ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів.

У разі, якщо працівникам навчального закладу передбачено підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за декількома підставами, передбаченими умовами оплати праці, то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з розміру посадового окладу (ставки заробітної плати), без урахування іншого підвищення.

Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних

спеціальностей, та кваліфікаційних категорій (за умови що спеціальність за, якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25 відсотків у залежності від обсягу роботи:

- для керівників структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій, відділів тощо) - лікарів у таких розмірах :
- на 10 відсотків - при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);
- на 20 відсотків - при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів); на 25 відсотків - при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

Керівникам медичних структурних підрозділів університету та їх структурних підрозділів із числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10-20 відсотків у залежності від обсягу роботи :

- на 10 відсотків — при кількості посад фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (з урахуванням посад керівника) згідно зі штатним розписом до 3 одиниць (включно);
- на 15 відсотків - понад 3 до 10 одиниць (включно);
- на 20 відсотків - понад 10 одиниць.

Старшим : технікам зубним, медичним сестрам, акушеркам, фельдшерам та іншим фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків

Керівникам медичних структурних підрозділів університету та їх заступникам з числа лікарів посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою по оплаті праці, підвищуються за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю "організація та управління охороною здоров'я" або "організація та управління фармацією" :

- керівникам та їх заступникам (лікарям, провізорам) - за спеціальностями «організація і управління охороною здоров'я» та «організація та управління фармацією», які мають:
- вищу кваліфікаційну категорію - на 44,9 відсотків тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
- першу кваліфікаційну категорію - на 31,9 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
- другу кваліфікаційну категорію - на 24,1 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду.

- Керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають :

- вищу кваліфікаційну категорію на 28,3 відсотка тарифної ставки працівника

1 тарифного розряду;

- першу кваліфікаційну категорію - на 18,4 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
- другу кваліфікаційну категорію - на 8,7 відсотка тарифної ставки

Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу за наявності кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом 5 років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження). Особам, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії і своєчасно подали необхідні документи в атестаційну комісію (не пізніше як за два місяці до закінчення 5 - річного строку з моменту попередньої атестації (переатестації), указана виплата проводиться до винесення рішення атестаційної комісії про її підвищення (підтвердження) або відміну.

Посадові оклади лікарів - хірургів усіх найменувань, лікарів - анестезіологів та лікарів-ендоскопістів, у тому числі керівників структурних підрозділів — лікарів цих спеціальностей підвищуються за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці при роботі в амбулаторно-поліклінічному відділенні - до 15 відсотків посадового окладу, денному стаціонарі хірургічного профілю - до 25 відсотків, стаціонарі - до 40 відсотків.

Лікарям усіх спеціальностей та провізорам (крім лікарів - інтернів та провізорів — інтернів), які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищого навчального закладу посадовий оклад, що визначений за тарифними розрядами, підвищується протягом 5 років на 5 відсотків.

Водіям санітарних автомобілів місячні тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків.

Посадові оклади (тарифні ставки) працівників закладів та структурних підрозділів, перелік яких наведено у додатку 3 спільного наказу Мінпраці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.05р. №308/519 підвищуються на 25 та 15 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці.

Працівникам зайнятим оглядом та наданням медичної допомоги тим, хто постраждав у зв'язку з аварією на ЧАЕС, підвищуються на 25 відсотків.

посадові оклади працівників, які обслуговують інвалідів ВВВ підвищуються:

- медичним та фармацевтичним працівникам - на 15 відсотків ;
- іншим працівникам на 10 відсотків .

Машиністам з прання та ремонту спецодягу тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків.

Керівним працівникам (керівнику закладу, його заступникам, крім заступника з поліклінічної роботи), посадові оклади підвищуються за наявності поліклініки на 15 відсотків.

Чергування в стаціонарах здійснюється за рахунок місячної та понад місячної норми робочого часу працівника. У місячну норму робочого часу включаються всі види робіт, які виконуються працівниками.

Чергування в межах місячної норми робочого часу здійснюється штатними медичними працівниками за рахунок зменшення тривалості змін протягом

місяця. Якщо чергування здійснюється у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться.

Чергування за графіком у вихідний та святковий день в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одинарної годинної ставки понад оклад.

Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою можуть залучатися за їх згодою до чергувань понад місячну норму робочого часу без займання штатних посад з оплатою з фонду оплати праці.

У цьому разі оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться в одинарному розмірі понад оклад, а у вихідний день за графіком, святковий чи неробочий день - у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад.

Чергування понад місячну норму робочого часу не є сумісництвом. Залучення працівників до чергувань понад місячну норму робочого часу можливе тільки в тих випадках, коли в університеті відсутні вакантні посади за цією спеціальністю.

При виконванні інших питань організації та оплати праці необхідно керуватися положеннями КЗОТ України (ст.94-117) та Закону України про оплату праці.

Науково-педагогічним працівникам при виході на пенсію виплачується шість посадових окладів.

9. Особливості оплати праці працівників Стоматологічної поліклініки ОНМедУ.

З метою покращення якості лікувальної діяльності та збільшення плану виконання лікувальної роботи, підвищення зацікавленості медичного персоналу СП ОДМУ в більш прогресивній формі оплати праці, з урахуванням наказу № 33 від 23.02.2002р. «Про штатні нормативи та типові штати закладів охорони здоров'я» та згідно протоколу зібрання трудового колективу СП ОНМедУ від 9 липня 2008 року лікарі-стоматологи-ортопеди ортопедичного відділення та зубні техніки зубо-технічної лабораторії СП ОНМедУ (спеціальний фонд) за виконання робіт одержують заробітну платню, яка нараховується згідно відрядної форми оплати праці.

Відрядна форма оплати праці - це оплата праці працівника, яка залежить від кількості виробленої продукції (робіт) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (за одну умовну одиницю працеемкості (УОП) прийнято трудовитрати лікаря-стоматолога-ортопеда та зубного техника протягом 60 хв.).

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника (відповідно до закону України «Про оплату праці» розділ IV, ст. 21).