

“Затверджено”
Ректор ОНМедУ

Запорожан В.М.

“Узгоджено”
Голова профкому ОНМедУ

Сухін Ю.В.

П О Л О Ж Е Н Н Я

про преміювання співробітників

Одеського національного медичного університету

1. Вступ

1.1. Положення розроблено з метою посилення матеріальної зацікавленості співробітників університету в підвищенні ефективності їх праці, у прояві ініціативи і підвищення відповідальності за виконану роботу, та дотримання трудової дисципліни.

1.2. Положення розроблене у відповідності і з Наказом Міністерства праці і соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України №308/519 від 05.10.2005 р., Наказом Міністерства освіти та науки України №557 від 26.09.2005 р. із змінами та доповненнями, нормативно-методичними документами і наказами Міністерства охорони здоров'я України.

2. Джерела утворення фонду матеріального заохочення

2.1. Джерелом утворення фонду матеріального заохочення (ФМЗ) є :

2.1.1. Економія фонду заробітної платні персоналу, який утримується за рахунок бюджетних асигнувань, яка складає не менш ніж 3% від нарахованої заробітної платні звітного періоду;

2.1.2. Економія фонду заробітної платні по джерелам фінансування із спеціального фонду, який передбачено кошторисом по цим коштам;

2.1.3. Економія фонду заробітної платні по джерелам фінансування за рахунок госпрозрахункової діяльності.

Із джерел фінансування загального фонду, спеціального фонду та за рахунок госпрозрахункової діяльності може проводитись преміювання як безпосередніх виконавців робіт, так і співробітників, які сприяють надходженню цих коштів.

2.2. Кошти ФМЗ, які утворенні у поточному році, можуть бути використані і у наступному році та у доход держави не зараховуються.

3. Преміювання

3.1. Преміювання може проводитися за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік в межах створеного ФМЗ за звітний період, а також за рахунок коштів ФМЗ попереднього періоду.

3.2. Преміювання ректора, здійснюється за рішенням Міністерства охорони здоров'я України у межах наявних коштів на оплату праці.

3.3. Ректор встановлює розмір премії співробітникам ОДМУ за поданням керівників структурних підрозділів та із погодженням з профспілковим комітетом.

3.4. Розмір премії одного співробітника граничними розмірами не обмежується.

3.5. Розмір премії керівникам структурних підрозділів встановлюється виходячи з особистого вкладу керівника в досягнутий результат і наявності до нього претензій з боку керівництва університету або інших підрозділів, які стосуються обов'язків, передбачених його посадовою інструкцією.

3.6. Конкретний розмір премії співробітнику встановлюється диференційовано з урахуванням виконання якісних показників праці, які оцінює комісія в балах (по наказу ректора)

3.7. Робітник в разі наявності факторів недбалого відношення до виконання своїх обов'язків, скоєння прогулу, притягнення його до адміністративної та кримінальної відповідальності, прийняття до нього мір суспільного впливу може бути позбавлений премії взагалі.

3.8. Премія дається за фактично відпрацьовані дні і тільки тим співробітникам, які знаходяться в штаті університету на момент розрахунку премії.

3.9. Ректор надає премії співробітникам за:

- сумлінну працю по виконанню своїх прямих функціональних обов'язків;
- виконання не запланованих робіт пов'язаних з надзвичайними станами;
- виконання термінових, не обумовлених часом, аварійних та інших робіт пов'язаних з "форс-мажорними" обставинами;
- за викладання дисциплін на іноземних мовах;
- дострокову та позапланову підготовку докторів та кандидатів наук;
- післядипломну підготовку іноземних громадян;
- за одержання вагомих результатів у виконанні НДР їх впровадження в науковий та лікувально - діагностичний процес у тому числі одержання патентів;
- за особистий внесок у лікувально - діагностичну роботу та впровадження новітніх технологій;
- за виховну роботу зі студентами;
- за видання наукової та навчально - медичної літератури.

3.9.1. Преміюванню підлягають співробітники університету, які підготували до видання підручники, навчальні посібники, монографії, іншу методичну літературу, яка затверджена річним видавничим планом та представлена до редакційно - видавничої ради в установлені в цьому плані терміни.

3.9.2. Преміюванню підлягають автор та авторські колективи, книги яких видані у видавничо - поліграфічному комплексі університету, після повної готовності тиражу.

3.9.3. Розрахунок розміру премії здійснюється виходячи з :

- за 1 в.д.а. книги з грифом та монографії - 150 грн.
- за 1 в.д.а. книги без грифу - 100 грн.
- надбавка за видання англійською мовою -15%.

3.9.4. Премія виплачується за рахунок економії фонду заробітної плати, але не більше 6000 грн. за одне видання (за рахунок прибутку).

3.9.5. Розрахована загальна сума премії за книгу виплачується авторам пропорційно.

Для оцінки якості роботи співробітників університету встановлюються наступні групи показників

1 група показників

Показники застосовуються для всіх співробітників університету.

1. Проявлена ініціатива, направлена на підвищення продуктивності праці, освоєння передових методів праці, впровадження нових методів лікувально - діагностичної роботи.

2. Запобігання втрати робочого часу.
3. Висока культура взаємовідносин зі студентами, співробітниками, відсутність обґрунтованих скарг, наявність удячностей.
4. Виконання особливо складних, «тяжких» та «невигідних» робіт.
5. Раціональне використання обладнання, матеріалів, електроенергії, газу, води, паливно - мастильних матеріалів та інше, дбайливе відношення до власності університету.
6. Створення приємного, психологічного клімату в університеті.
7. Виконання номенклатурних заходів по охороні праці та техніці безпеки.

2 група показників (додатково до 1 групи)

Показники застосовуються при преміюванні керівників структурних підрозділів університету.

1. Забезпечення дієвого контролю за виконанням функціональних обов'язків персоналом структурного підрозділу.
2. Створення умов для ініціативної роботи колективу, сприятливого психологічного клімату в підрозділі.
3. Досягнення в керуючому колективі найкращих показників в роботі.
4. Забезпечення підрозділів всім необхідним для нормального функціонування підрозділу.
5. Дотримання санітарно – епідеміологічного, безпечного та протипожежного режиму у підрозділах.

3 група показників (додатково до 1 групи)

показники застосовуються при преміюванні адміністративно - господарського персоналу.

1. Забезпечення виконання планових показників університету.
 2. Забезпечення своєчасного складання кошторисів і раціонального використання бюджетних асигнувань.
 3. Своєчасне та якісне проведення всіх необхідних розрахунків та відрахувань.
 4. Забезпечення співробітників необхідним обладнанням, інвентарем та матеріалами.
 5. Відсутність фактів крадіжок та розтрат.
 6. Безперебійне забезпечення інституту електроенергією, водою, теплом, миючими засобами, паливно-мастильними та іншими господарськими матеріалами.
 7. Утримання в чистоті території університету, службових приміщень та місць загального користування.
 8. Оперативність доставки поштової кореспонденції до виконавців.
 9. Оперативність і якість оформлення наказів та інших документів.
 10. Безаварійність роботи водіїв, сервісне обслуговування автотранспорту.
 11. Своєчасне та якісне виконання заяв підрозділів, які забезпечують функціонування університету в оптимальному режимі.
- Виплата одноразової допомоги співробітниками за рахунок економії ФЗП

Частина економії по ФЗП, частина коштів, які надійшли до спеціального фонду може бути використана на здійснення матеріальної допомоги всім категоріям співробітників.

Витрачання коштів на здійснення матеріальної допомоги визначається необхідністю соціального реагування адміністрації університету, всього трудового колективу на ті ситуації, які потребують суспільного співчуття та матеріальної допомоги робітнику або його родині.

Розмір здійсненої допомоги та її періодичність визначається директивними документами (відповідно наказу МП і СП та МОЗ №308/519 від 05.10.05р., п.5.11), не більше посадового окладу на рік із бюджетних коштів, у т.ч. на оздоровлення.

Начальник економічного
відділу

Е.П.Котов