

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ  
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. М.ГОРЬКОГО  
83003, Украина, г. Донецк, пр. Ильича, 16

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и администрацией  
Донецкого национального медицинского университета  
им. М.Горького

Принят на конференции  
трудового коллектива ДонНМУ им.М.Горького  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

В целях содействия регулированию трудовых отношений и социально-экономических интересов работников администрация Донецкого национального медицинского университета им.М.Горького (далее – Университет) в лице ректора, члена – корреспондента НАМН Украины, Заслуженного деятеля науки и техники Украины, профессора Думанского Юрия Васильевича (далее – Работодатель), с одной стороны, и трудовой коллектив Донецкого национального медицинского университета им.М.Горького в лице избранного и уполномоченного от трудового коллектива председателя профсоюзного комитета Вуза, доцента Богданова Богдана Анатольевича (далее – Профком), с другой стороны, (далее – Стороны) заключили настоящий договор о следующих взаимных обязательствах:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях», Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и определяет взаимные производственные, трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и работниками Университета.

1.2. Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для заключивших его Сторон. Эти условия в случае любых споров и разногласий не могут трактоваться как ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Украины, иначе они признаются недействительными.

1.3. Положения настоящего договора распространяются на всех работников Университета и обязательны как для Работодателя, так и для каждого члена трудового коллектива.

1.4. Ни одна из Сторон, заключивших Коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение его положений.

1.5. Настоящий Коллективный договор сохраняет силу в случае изменения состава, структуры и наименования Университета, а в случае его реорганизации он может быть пересмотрен по согласованию Сторон.

1.6. Коллективный договор действует с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 года до тех пор, пока одна из Сторон не внесет предложение об изменении, дополнении или перезаключении договора.

1.7. Предложения каждой из Сторон по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор рассматриваются совместно.

1.8. Работодатель совместно с Профкомом представляет договор на регистрацию в Донецкий городской Совет Донецкой области.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА, ТРУДА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Ни один трудовой договор (контракт), заключаемый Работодателем с работниками, не может противоречить настоящему Коллективному договору таким образом, чтобы, по сравнению с последним, права и интересы работника в трудовом договоре (контракте) были каким-то образом ущемлены. При возникновении такого противоречия соответствующие положения трудового договора (контракта) признаются недействительными.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

2.1. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовыми договорами (контрактами).

2.2. Предусмотреть в контракте и утвердить для каждого работника его должностные обязанности, ознакомить его с ними и требовать их выполнения.

2.3. Придерживаться установленных законодательством принципов подбора и расстановки кадров (наличие соответствующего образования и профессионально-практического опыта работы).

2.4. В перечне должностных обязанностей или в контракте может быть предусмотрено выполнение одним из работников обязанностей другого лишь в случаях временного отсутствия последнего в связи с болезнью, отпуском без сохранения заработной платы или по другим уважительным причинам, причем такие обязанности могут возлагаться на другого работника как за дополнительную плату, так и за счет перераспределения других видов работы, но только с учетом реальной возможности работника выполнять их, т.е. с учетом должной профессиональной подготовки и занятости при выполнении непосредственных обязанностей и с его согласия.

### **РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:**

2.5. Добросовестно и качественно выполнять свою работу, определенную должностными обязанностями.

2.6. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования нормативных актов по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического, эпидемиологического режима, нормы профессиональной этики и деонтологии.

2.7. Вновь принятые на работу на кафедры медико – биологического, гигиенического профиля и клинические кафедры преподаватели в течение 5 лет должны подготовить к защите кандидатскую диссертацию при содействии научных подразделений Университета.

2.8. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.9. Своевременно и качественно выполнять распоряжения руководителей.

2.10. Бережно относиться к имуществу Университета и клинических баз.

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

2.11. Контролировать обеспечение права работников на труд, отдых, улучшения социального благосостояния их жизни, условий труда.

2.12. Проводить в коллективах подразделений разъяснительную и воспитательную работу о необходимости каждым работником честно и добросовестно трудиться, выполнять возложенные на них обязанности.

2.13. Оказывать Работодателю содействие в вопросах укрепления дисциплины труда, выполнения должностных инструкций сотрудниками.

2.14. Обеспечивать защиту законных интересов работников, осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением условий Коллективного договора, выступать полномочным представителем трудового коллектива в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения, сотрудничества, обоснованности и законности требований.

2.15. Оказывать консультативную и правовую помощь работникам в вопросах занятости, найма, предоставления льгот.

2.16. Представлять интересы работников по их поручению при рассмотрении трудовых индивидуальных споров.

2.17. В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия Коллективного договора, вносить Работодателю в недельный срок обоснованное представление об устранении нарушений и отмене незаконного решения.

### **3. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Рабочее время научно – педагогических работников определяется объемом учебных, методических, научных, воспитательных, организационных и других обязанностей в текущем учебном году, утвержденных в индивидуальном рабочем плане. Общий объем рабочего времени составляет 1548 рабочих часов в год, из которых не более 900 - учебная нагрузка.

3.2. Для сотрудников аппарата управления, административно – хозяйственной части и учебно - вспомогательного персонала средненедельная нагрузка составляет 40 часов, для сотрудников учебно - вспомогательного персонала с особо вредными условиями труда - 35 часов в неделю, для научно-педагогических работников – 36 часов в неделю, для научно – педагогических работников кафедр с вредными условиями труда, определенных Перечнем профессий с вредными условиями труда с правом на сокращенную продолжительность рабочей недели - 30 часов в неделю согласно Постановлению Кабинета Министров Украины № 163 от 21.02.2001 г.

3.3 Для врачей, занятых на работе в поликлинических отделениях - 33 часа в неделю.

3.4. Заработная плата выплачивается по месту работы в национальной валюте (грн.) 15 - 16 и 30 - 31 числа каждого месяца с выдачей табуляграмм о всех видах начисления и удержания.

3.5. Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Сведения об оплате труда работников предоставляются другим органам и лицам только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

3.7. При заключении трудового договора (контракта) Работодатель доводит до сведения работника размер, порядок и сроки выплаты заработной платы, а также условия, в соответствии с которыми могут производиться удержания из заработной платы.

3.8. Работа в сверхурочное время допускается в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Система и формы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются Работодателем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, Уставом Вуза, настоящим Договором.

Реализация данного права осуществляется согласно Положению об оплате труда (Приложение № 1) и Положению о порядке премирования (Приложение № 7), которые согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.10. Работодатель проводит индексацию заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен согласно действующему законодательству.

#### **4. РЕЖИМ РАБОТЫ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА**

4.1. В Университете устанавливается следующий режим работы, который обязуются выполнять все работники: начало работы – 8.00, окончание работы – 16.30, при работе во вредных и особо вредных условиях – 15.30, перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 12.30 (за исключением научно – педагогических работников), выходные дни – суббота и воскресенье.

Сотрудники кафедр могут быть привлечены в выходные дни к проведению некоторых видов учебной работы (проведение отработок пропущенных занятий, экзаменов, производственной практики и т.д.) при условии предоставления выходного в другой день недели по решению Работодателя.

4.2. Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы сотрудников сокращается на один час, кроме сотрудников, работающих с условиями сокращенного и неполного рабочего дня, на условиях внутреннего совместительства и научно - педагогических работников, занятых учебным процессом.

4.3. Работодатель обязуется согласовывать с профсоюзным комитетом изменения продолжительности рабочего дня (только с личного согласия работника).

4.4. Работники Университета по согласованию с Работодателем имеют право использовать гибкий график работы.

4.5. Продолжительность ежегодного отпуска для работников Университета устанавливается не менее 24 календарных дней. Общая продолжительность основного и дополнительного отпуска с сохранением заработной платы не должна превышать 59 календарных дней. Перечень должностей и профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за особый характер работы и в связи с вредными условиями труда приведены в приложениях № 2, № 3 и № 4.

4.6. Работники обязуются подавать заявления о предоставлении им ежегодного отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.7. Работникам по их заявлениям по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы согласно действующему законодательству до 15 календарных дней в течение рабочего года.

4.8. Ежегодные, дополнительные, социальные, творческие отпуска, отпуска без сохранения заработной платы Работодатель предоставляет работникам в соответствии с Законом Украины «Об отпусках».

4.9. С учетом производственной необходимости и специфики работы университетских клиник медицинскому персоналу разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

В каждом конкретном случае вопрос установления тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профсоюзного комитета при условии соблюдения ежемесячной нормы рабочего времени.

#### **5. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ПРОДЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

5.1. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка для сотрудников Университета, с условиями Коллективного договора, провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, определить ему рабочее место и обеспечить необходимыми для работы средствами.

5.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив Работодателя письменно за две недели.

5.3. Работники могут быть уволены из Университета по инициативе Работодателя в случае изменений в организации производства и труда, по сокращению численности или штата работников.

О предстоящем увольнении по сокращению Работодатель обязан уведомить работника под подпись не позднее, чем за два месяца, при этом ему должна быть предложена другая работа по специальности, а в случае невозможности предоставления работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу, работник, по своему усмотрению, обращается за содействием в государственную службу занятости или трудоустраивается самостоятельно.

При увольнении по указанному в настоящем пункте основанию ему выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

5.4. Увольнение сотрудников по инициативе Работодателя может быть осуществлено по предварительному согласию профсоюзного комитета, членом которого он является, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5.5. Избрание и прием на работу научно - педагогических работников Университета осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

С научно - педагогическими работниками заключается трудовой договор (контракт).

Продление трудового договора (контракта) с научно - педагогическими работниками проводится с учетом эффективности учебной, методической, научной, лечебной, организационной и воспитательной работы.

5.6. В случае непродления трудовых отношений с научно - педагогическим работником на новый срок, трудовые отношения прекращаются в связи с истечением срока трудового договора (контракта).

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель признает, что создание здоровых и безопасных условий труда работающих является его обязанностью и несет за это ответственность.

Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

6.1. Проводить комплексные организационно-технические мероприятия по достижению установленных нормативов по охране труда (Приложение № 5).

6.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда 1 раз в 5 лет согласно Постановлению КМУ № 36 от 16.01.2003 г. Внеочередную аттестацию проводить в случае коренного изменения условий и характера труда. Результаты аттестации использовать для разработки мероприятий по приведению производственной среды и характера труда в соответствие со стандартами безопасности труда, строительными, санитарными нормами и правилами.

6.3. Обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами согласно действующим нормативам.

6.4. По результатам проведения соответствующей аттестации рабочих мест (Постановление № 442 от 01.08.1992 года) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдавать бесплатно молоко или другие равноценные продукты.

6.5. Заключать договоры страхования работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в порядке и на условиях, определенных законодательством.

6.6. Обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников на клинических базах, а работников, не имеющих их, в университетских клиниках по направлению доверенного врача Университета. Предоставлять возможность льготного лабораторного дообследования сотрудников Университета на базе лабораторий ЦНИЛ и УНЛК.

6.7. Проводить обучение и инструктажи работников по вопросам охраны труда, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной безопасности.

6.8. Работу службы охраны труда строить в строгом соответствии с Законом Украины «Об охране труда» и другими нормативными документами.

6.9. Предоставить работнику право отказаться от порученной работы, при которой создается ситуация, опасная для жизни и здоровья работника, других людей и окружающей среды, если такая работа прямо не предусмотрена трудовыми договорами (контрактами), должностными обязанностями.

6.10. Для работы в ночное время привлекать только тех работников, которые не имеют медицинских противопоказаний, а также которым законодательством не установлены другие ограничения.

## **РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:**

- 6.11. Использовать предоставленные им транспортные средства, технику, оборудование и другое имущество Университета только в служебных целях.
- 6.12. Знать и выполнять требования правил и нормативных актов по охране труда.
- 6.13. Строго соблюдать правила эксплуатации оборудования, нормы, правила, стандарты и инструкции по охране труда, применять, в случае необходимости, средства индивидуальной защиты.
- 6.14. Проходить в установленном порядке первичные и периодические медицинские осмотры.
- 6.15. Принимать активное участие в создании безопасных условий труда.
- 6.16. О случае смерти на рабочем месте и о несчастном случае на производстве немедленно ставить в известность руководителя подразделения, инженера по охране труда.

## **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 6.17. Содействовать и добиваться выполнения в полном объеме комплексных организационно-технических мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.18. Выносить на рассмотрение Работодателя предложения относительно улучшения условий труда и оздоровления работников.
- 6.19. Осуществлять контроль за соблюдением работниками правил обращения с оборудованием, использованием средств коллективной и индивидуальной защиты, выполнением работ в соответствии с требованиями по охране труда.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

- 7.1. Руководители структурных подразделений Университета имеют право предоставлять работникам время для прохождения плановых медицинских осмотров без вычетов из заработной платы.
- 7.2. Предоставлять работникам и их детям путевки на отдых, оздоровление и лечение бесплатно или по льготной стоимости за счет средств Фонда социального страхования или Профкома Университета.
- 7.3. В соответствии с Законом Украины «О страховании» (ст.7) производится обязательное медицинское страхование работников Университета.
- 7.4. Работодатель и профсоюзная организация оказывают материальную помощь на оздоровление работникам (Приложение №6).
- 7.5. Работодатель осуществляет своевременное оформление документов и представление лиц к назначению пенсии.
- 7.6. Работодатель и профсоюзная организация предоставляют помощь на ритуальные услуги.
- 7.7. Работодатель обязуется перечислять средства в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в соответствии с Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» (ст. 44), КЗоТ Украины (ст.250).
- 7.8. Работодатель обязан своевременно предоставлять работникам гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные действующим законодательством Украины.
- 7.9. Работодатель проводит разовые выплаты работникам Университета при достижении пенсионного возраста с учетом безупречной работы и финансовой возможности в размере одного должностного оклада.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ**

- 8.1. Работодатель гарантирует свободу деятельности профсоюзной организации, совета трудового коллектива.
- 8.2. Бухгалтерия Университета ежемесячно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы с заработной платы работников в соответствии с Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» (ст.42).
- 8.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, Работодатель предоставляет свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива (статья 41 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях»).
- 8.4. Работодатель обязуется предоставлять Профкому право в принятии непосредственного участия в решении вопросов труда и заработной платы путем разрешения этих вопросов совместно или по согласованию с последним.

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

9.1. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Споры между Сторонами разрешаются в порядке, установленном законодательством Украины.

9.3. Привлечение к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности не исключает гражданской, материальной или других видов ответственности виновных лиц.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Срок действия настоящего договора - до заключения нового.

10.2. Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия могут вноситься только при взаимном согласии Сторон.

10.3. Контроль за выполнением договора осуществляется непосредственно Сторонами или уполномоченными ими представителями в порядке, оговоренном Сторонами в отдельном письменном (или устном) соглашении.

10.4. Стороны, подписавшие данный Коллективный договор, 1 раз в год докладывают о его выполнении на совместном заседании ректората и Профкома ДонНМУ им. М.Горького.

Договор разработан комиссией в составе:

От Работодателя:

1. Зинкович И.И.
2. Статинова Е.А.
3. Маковеева Л.Н.
4. Матвеева – Штань Л.А.
5. Пантофельман О.Ю.
6. Герасименко А.И.
7. Костюкова Н.Ю.
8. Литовченко Н.Д.

От Профкома:

1. Бондаренко Г.А.
2. Жданов Е.В.
3. Парамонова Т.И.
4. Ванханен Н.В.
5. Гринько Е.Е.
6. Лихобабина О.А.
7. Зуйков С.А.
8. Яковлева Т.Н.

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

---

Ю.В. Думанский

---

Б.А. Богданов

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда в Донецком национальном медицинском университете им. М. Горького (Министерство здравоохранения Украины)

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького (далее - Положение) разработано соответственно с Трудовым кодексом Украины, Законом Украины "Об оплате труда", Законом Украины "Об образовании", Бюджетным кодексом Украины, Постановлением Кабинета Министров Украины от 30. 08. 2002 года №1298 "Об оплате труда работников на основе Единственной тарифной сетки разрядов и коэффициентов из оплаты труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы", Приказом №90 от 02. 04. 1993 года "Об утверждении инструкции об оплате труда и размерах ставок заработной платы научно - педагогического персонала высших учебных заведений", Приказом Министерства образования и науки Украины №557 "Об упорядочении условий оплаты труда и утверждения схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений" и другими законодательными актами (Таблица № 1 и Таблица № 2).

1.2. Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуры заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, стимулирующих выплат за счет средств бюджета и средств от платных услуг.

#### 1.3. Заработная плата

Заработная плата - это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которую по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за произведенную им работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий производимой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

#### 1.4. Система организации оплаты труда

В качестве субъектов организации оплаты труда выступают: Кабинет Министров Украины; Министерство здравоохранения Украины; ректорат ДонНМУ им. М. Горького (ректор, проректор, деканы и руководители структурных подразделений); профсоюзный комитет работников ДонНМУ им. М. Горького; работники ДонНМУ им. М. Горького.

Организация оплаты труда осуществляется на основании законодательных и других нормативных актов, генерального соглашения, отраслевого соглашения, коллективного договора, трудовых договоров.

#### 1.5. Источники формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников ДонНМУ им. М. Горького формируется за счет средств государственного бюджета, который состоит из средств общего и специального фондов.

Финансирование расходов из общего фонда государственного бюджета осуществляется Министерством здравоохранения Украины в пределах утвержденной сметы на календарный год.

Специальный фонд государственного бюджета ДонНМУ им. М. Горького формируется за счет средств, которые поступают при предоставлении платных услуг юридическим и физическим лицам, благотворительной или спонсорской помощи, предоставлении грантов, финансирования проектов и целевых программ, а также других источниках, предусмотренных действующим законодательством.

#### 1.6. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата - это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по представлению Кабинета Министров Украины.

Оплата труда устанавливается на уровне не ниже, чем действующий размер минимальной заработной платы. В случае, когда месячная заработная плата работника за выполненную месячную,



почасовую норму труда ниже размера минимальной заработной платы, проводится соответствующая доплата.

### **1.7. Формирование и утверждение штатного расписания**

Установление конкретных размеров должностных окладов, надбавок и доплат работникам проводится согласно штатному расписанию, утвержденному Министерством здравоохранения Украины.

Штатное расписание по общему фонду государственного бюджета формируется на основании среднегодовой численности работников и лимитов финансирования и численности, которая устанавливается Министерством здравоохранения Украины.

Штатное расписание по специальному фонду государственного бюджета формируется на основании штатных подразделений университета, которые оказывают платные услуги юридическим и физическим лицам, получают благотворительную или спонсорскую помощь, гранты, финансирования на выполнение проектов и целевых программ, а также из других источников, предусмотренных действующим законодательством.

### **1.8. Индексация заработной платы**

В период между пересмотром размера минимальной заработной платы индивидуальная заработная плата подлежит индексации согласно действующему законодательству.

### **1.9. Структура заработной платы**

Фонд оплаты труда состоит из:

- фонда основной заработной платы;
- фонда дополнительной заработной платы;
- других поощрительных и компенсационных выплат.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Фонд основной заработной платы**

Основная заработная плата - это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за произведенную им работу.

Фонд основной заработной платы включает начисление вознаграждения за произведенную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностных обязанностей).

Основой организации оплаты труда в Донецком национальном медицинском университете им. М. Горького является тарифная система. При этом используются следующие формы и системы оплаты труда: почасовая, сдельная и премиальная.

#### **2.1.1. Установление размеров должностных окладов и ставок почасовой оплаты труда**

Схемы должностных окладов и размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Кабинетом Министров Украины. Размеры базовых должностных окладов устанавливаются на основании приказов Министерства образования Украины, Министерства здравоохранения Украины.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений ДонНМУ им. М. Горького устанавливаются на 5 - 15 процентов, главного бухгалтера - на 10 процентов, помощников руководителей - на 30 - 40 процентов ниже, чем должностной оклад соответствующего руководителя, определенный по схемам тарифных разрядов.

#### **2.1.2. Особенности установления размеров должностных окладов лицам из числа научно - педагогического персонала**

Оклады профессоров и доцентов устанавливаются лицам, которые имеют ученые звания соответственно профессора или доцента (старшего научного сотрудника).

Лицам из числа научно - педагогического персонала, избранным по конкурсу или назначенным на должности профессоров или доцентов, которые не имеют соответствующего ученого звания, один раз сроком до 2 лет от времени первого избрания или назначения, устанавливаются оклады за соответствующими должностями.

Этот порядок распространяется на лиц из числа научно - педагогического персонала, назначенных в установленном порядке на должности профессоров или доцентов независимо от наличия научной степени, а также на совместителей.

Если после окончания двух лет пребывания на должности профессора или доцента ученое звание не присвоено, этим лицам устанавливается оклад ассистента (преподавателя) с учетом наличия научной степени, а при переходе на эти должности из должностей доцента, старшего преподавателя - оклад доцента, старшего преподавателя.

Высококвалифицированным специалистам народного хозяйства, которые не имеют ученого звания или научной степени, но имеют большой опыт практической работы, при назначении их на штатные должности научно - педагогического персонала или избранным по конкурсу могут устанавливаться сроком до 5 лет должностные оклады, предусмотренные соответственно для профессора, который не имеет научной степени доктора наук, и для доцента, старшего преподавателя, которые имеют научную степень кандидата наук соответственно. Это положение не распространяется на совместителей.

Должностные оклады педагогическим, научным, медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

### 2.1.3. Почасовая оплата труда работников за проведение учебных занятий

На основании приложения 16 к приказу Министерства образования и науки Украины от 26 сентября 2005р № 557 устанавливаются следующие размеры ставок почасовой оплаты труда работников за проведение учебных занятий:

Контингент	Ставки почасовой оплаты в процентах к окладу (ставки) работника I тарифного разряда			
	профессор	доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, которые не имеют научной степени
Ученики школ, профессионально-технических учебных заведений, гимназий, лицеев, студенты высших учебных заведений I и II уровней аккредитации и другие аналогичные категории учеников, рабочие, работники, слушатели курсов, которые занимают должности, которые требуют образовательно-квалификационного уровня младшего специалиста, бакалавра. Переподготовка кадров с выдачей диплома младшего специалиста, бакалавра	5,04	3,99	3,40	2,82
Студенты высших учебных заведений III и IV уровней аккредитации	9,35	7,39	5,70	4,55
Аспиранты, слушатели курсов, которые занимают должности, которые требуют образовательно-квалификационного уровня специалиста, магистра. Переподготовка кадров с выдачей диплома специалиста, магистра	10,78	8,53	6,82	5,70

Ставки почасовой оплаты включают оплату за дни отпуска.

Ставки почасовой оплаты труда действительных членов (академиков) и член-корреспондентов академий наук Украины повышаются на 25 процентов.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые не имеют ученого звания профессора или научной степени доктора наук, а также доцента или научной степени кандидата наук, но которые имеют почетные звания, устанавливаются в таких размерах:

- почетное звание "Народный" - в размерах, предусмотренных для профессора, доктора наук;
- почетное звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцента, кандидата наук.

Председатели и члены Государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК) высшего учебного заведения, которые привлекаются из других высших учебных заведений, а также специалисты от производства получают оплату в размерах ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных второй строкой. Деканы, заместители деканов, представители органов управления высшими учебными заведениями министерств и ведомств, в подчинении которых находятся ВУЗы, за участие в работе ГЭКа оплату не получают. Ректор и проректор получают оплату за участие в ГЭКе за установленными часовыми ставками, если профиль ГЭКа отвечает их специальности.

Оплата труда ректора и проректора, которые являются председателями или членами экзаменационной комиссии, за принятие кандидатских экзаменов проводится при условии принятия экзаменов по дисциплине, которая отвечает профилю их научной специальности.

Предусмотренные первой строкой ставки почасовой оплаты труда также применяются для оплаты труда преподавателей курсов по подготовке к вступлению в ВУЗ.

Предусмотренные второй строкой ставки почасовой оплаты труда также применяются:

- для оплаты труда медицинских работников, приглашенных на кафедры гражданской обороны для подготовки медицинских сестер и лиц, привлеченных к преподавательской работе на факультетах общественных профессий;
- при принятии вступительных экзаменов абитуриентов; при принятии экзаменов по иностранному языку у работников учреждений и организаций, которые получают надбавки к заработной плате при применении иностранного языка в практической деятельности;
- при проведении занятий со слушателями курсов по интенсивному изучению иностранного языка.

Предусмотренные третьей строкой ставки почасовой оплаты труда также применяются:

- для оплаты труда научно - педагогического персонала высших учебных заведений и специалистов народного хозяйства, которые привлекаются предприятиями и организациями по предоставлению платных услуг по экономическим и правовым вопросам;
- для оплаты труда ведущих ученых и специалистов сторонних организаций, которые привлекаются как консультанты диссертационных исследований (50 часов на год на одного докторанта или аспиранта; 25 часов на соискателя);
- для оплаты труда ведущих ученых и специалистов сторонних организаций, которые привлекаются к принятию кандидатских экзаменов;
- для оплаты труда ректоров, проректоров и других руководящих работников учебных заведений, а также высококвалифицированных специалистов народного хозяйства, в том числе тех, которые занимают руководящие должности и которые привлекаются к выполнению работы по заведованию кафедрой с почасовой оплатой труда 100 часов в учебном году. Указанная работа разрешается при выполнении другой работы по совместительству; для оплаты труда преподавателей факультета повышения квалификации работников, руководящих работников и специалистов народного хозяйства.

#### **2.1.4. Порядок оплаты за сверхурочные работы**

Сверхурочные работы допускаются лишь в исключительных случаях по разрешению профсоюзного комитета с двойной оплатой труда в объеме не больше 120 часов в году.

#### **2.1.5. Порядок работы по совместительству**

Совместительством считается выполнение работником, кроме своей основной, другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же или другом предприятии, в учреждении, организации или у гражданина (предпринимателя, частного лица) по найму.

Длительность работы по совместительству работников государственных учреждений, предприятий и организаций не может превышать четырех часов на день и полного рабочего дня в выходной день. Общая длительность работы по совместительству этих работников в течение месяца не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени. Оплата труда совместителей осуществляется за фактически произведенную работу.

Не имеют права работать по совместительству руководители государственных учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений (цехов, отделов, лабораторий и тому подобное) и их заместители (за исключением научной, преподавательской, медицинской и творческой деятельности).

Не являются совместительством нижеприведенные работы:

- а) педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в году;
- б) руководство аспирантами научных работников и высококвалифицированных специалистов, которые не находятся в штате, с оплатой их труда из расчета 50 часов на год за руководство каждым аспирантом; заведование кафедрой высококвалифицированными специалистами, в том числе теми, которые занимают руководящие должности в учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях, с оплатой из расчета 100 часов за учебный год;
- в) проведение консультаций научными работниками научно-исследовательских институтов, преподавателями высших учебных заведений и институтов усовершенствования врачей, главными специалистами органов охраны здоровья в лечебно-профилактических учреждениях в объеме до 240 часов в году с почасовой оплатой труда;
- г) работа по договорам ведущих научных, научно-педагогических и практических работников по краткосрочному обучению кадров на предприятиях и в организациях;

- д) организация и проведение экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты труда, а также сопровождение туристических групп в системе туристическо-экскурсионных учреждениях профсоюзов;
- е) выполнение обязанностей, за которые установлена доплата к окладу (ставки) в процентах или в гривнях;
- ж) техническая, медицинская, бухгалтерская и другая экспертиза с разовой оплатой труда;
- з) другая работа, которая выполняется в том случае, когда на основной работе работник работает неполный рабочий день и в соответствии с этим получает неполный оклад (ставку), если оплата его труда по основной и другой работе не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы.

### **2.1.6. Выполнение работ по гражданско-правовым договорам**

Выполнение работ по гражданско-правовым договорам осуществляется на основании действующего законодательства.

## **2.2. Фонд дополнительной заработной платы**

Дополнительная заработная плата - это вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда.

Фонд дополнительной заработной платы включает доплаты, надбавки, гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций.

### **2.2.1. Виды, размеры и порядок установления доплат**

1. Лицам из числа научно - педагогического персонала устанавливаются доплаты к должностным окладам по основной должности: за выполнение обязанностей директора филиала (учебно - консультационного центра) - 35 процентов; за выполнение обязанностей декана - 35 процентов; за выполнение обязанностей заместителя декана - 30 процентов.

2. Лицам из числа научно - педагогического персонала, которые не имеют ученого звания профессора по заведованию кафедрой, устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада, но не больше заведующего кафедрой - профессора.

Доплата за заведование кафедрой в полном размере на месяц устанавливается основным работникам из числа научно - педагогического персонала и совместителям.

3. Лицам из числа научно - педагогического персонала, которые не имеют ученого звания профессора, могут одновременно устанавливаться доплаты за выполнение обязанностей заведующего кафедрой и декана факультета или его заместителя.

4. Педагогическим, научным, медицинским и фармацевтическим работникам доплаты устанавливаются согласно действующему законодательству.

5. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам: 35 процентов - сторожам, 40 процентов - охранникам часовой тарифной ставки с 22 часов до 6 часов утра (8 часов).

6. Водителям за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов тарифной ставки за отработанное время.

7. Уборщикам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также тем, которые заняты уборкой туалетов, устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

8. За работу в тяжелых и вредных условиях труда работникам устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада, а за работу в особенно тяжелых и вредных условиях труда - до 24 процентов должностного оклада.

9. Работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием, устанавливается доплата за ученое звание:

- профессора - в предельном размере 33 процента должностного оклада (ставки заработной платы);
- доцента, старшего научного сотрудника - в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии у отмеченных работников двух или больше ученых званий доплата устанавливается по одному (более высокому) званию.

Соответствие ученого звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором.

Документы, которые удостоверяют наличие ученого звания, должны удовлетворять нормам и требованиям, предусмотренным законодательством.

10. Работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся научной степенью, устанавливается доплата за научную степень:

- доктора наук - в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- кандидата наук - в предельном размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Соответствие научной степени профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором.

Документы, которые удостоверяют наличие научной степени, должны удовлетворять нормам и требованиям, предусмотренным законодательством.

11. Совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником одновременно со своей основной работой, обусловленной трудовым соглашением, дополнительной работы по другой профессии (должности), и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, разрешается в том же заведении при согласии работника в течение установленной законодательством длительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества производимых работ.

Совмещение профессий (должностей) разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие).

Соглашение о совмещении профессий (должностей) может заключаться на определенный срок или без указания срока.

Указанные выше порядок и условия совмещения профессий (должностей) используются также при расширении зоны обслуживания или увеличении объема производимых работ.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основных трудовых обязанностей предусматривает замену другого работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой, по другим причинам и за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы (должность).

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в размере 50% должностного оклада. Для установления доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может использоваться вся экономия фонда оплаты труда, который сформирован в связи с отсутствием работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в размере до 50% должностного оклада.

Доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема производимых работ устанавливается работникам в размере до 50% должностного оклада.

Для установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания или увеличения объема производимых работ может использоваться вся экономия фонда оплаты труда, который сформирован по вакантной должности.

12. Доплаты, которые отмечены в подпункте 11 пункта 2.2.1, не устанавливаются ректору, проректору, руководителям структурных подразделений и их заместителям.

13. Приказ об установлении работникам доплат, отмеченных в подпунктах 1-11 пункта 2.2.1 формируется отделом кадров на основании служебной записки руководителя соответствующего подразделения на имя ректора или проректора по соответствующему направлению деятельности с визой планово - финансового отдела.

### **2.2.2. Виды, размеры и порядок установления надбавок**

1. За знание и использование в работе иностранного языка работникам устанавливается надбавка:

- за один европейский язык - 10 процентов
  - за один восточный, угоро-финский или африканский - 15 процентов
  - за два и больше языка - 25 процентов
- должностного оклада.

Надбавка не устанавливается работникам, для которых требованиями для занимания должности предусмотрено знание иностранного языка, что подтверждено соответствующим документом.

Знание иностранного языка устанавливается на основании дипломов и удостоверений учебных заведений, окончание которых дает право преподавания иностранного языка или право преподавания другого учебного предмета на иностранном языке, а при отсутствии упомянутых документов - комиссиями по определению знания иностранного языка.

2. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов
  - водителям 1-го класса - 25 процентов
- должностного оклада за отработанное время.

3. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за престижность педагогического труда - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4. Научно - педагогическим, научным, педагогическим, медицинским и фармацевтическим, библиотечным работникам устанавливается надбавка за выслугу лет ежемесячно в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы) в зависимости от стажа работы в таких размерах:

- свыше 3 лет - 10 процентов;
- свыше 10 лет - 20 процентов;
- свыше 20 лет - 30 процентов.

5. Работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием, устанавливается доплата за почетное звание:

- за почетные звания Украины, СССР, союзных республик СССР "народный" - в размере 40 процентов
- «заслуженный» - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии двух или больше званий надбавки устанавливаются по одному (более высокому) званию.

Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором.

6. Работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся спортивным званием, устанавливается доплата за спортивное звание:

- заслуженный тренер, заслуженный мастер спорта - в размере 20 процентов;
- мастер спорта международного класса - 15 процентов;
- мастер спорта - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии двух или больше званий надбавки устанавливаются по одному (более высокому) званию. Соответствие спортивного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором.

7. В заведениях здравоохранения работникам, которые имеют III - VI квалификационные разряды, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство в процентах к тарифным ставкам:

- III разряд - 12 процентов;
- IV разряд - 16 процентов;
- V разряд - 20 процентов;
- VI разряд - 24 процента.

8. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается штатным работникам университета, а также работающим по совместительству в пределах фонда оплаты труда.

При установлении конкретных размеров надбавки за высокие достижения в труде необходимо придерживаться следующих требований:

а) Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается преимущественно в процентах к должностному окладу работника.

б) Предельный размер надбавки за высокие достижения в труде не должен превышать 50 процентов должностного оклада работника.

в) Конкретный размер надбавки работникам устанавливается индивидуально на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора или проректора по соответствующему направлению деятельности с визой планово- финансового отдела и по согласованию с профсоюзным комитетом.

г) Работникам университета надбавка за высокие достижения в труде, как правило, устанавливается по результатам работы не раньше, чем через один месяц со дня трудоустройства.

д) Надбавка за высокие достижения в труде не устанавливается на время испытательного срока, который установлен работнику при заключении трудового договора.

е) При переводе работника из одного подразделения в другой или с одной должности на другую вопрос сохранения или установления надбавки за высокие достижения в труде решается в индивидуальном порядке по согласованию с профсоюзным комитетом.

ж) Контроль за соответствием качества работы установленным размерам надбавки за высокие достижения в труде осуществляется руководителями подразделений. В случае ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины эта надбавка отменяется или уменьшается на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора или проректора по направлению деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

з) Перечень подразделений, должностей и предельный размер надбавки за высокие достижения в труде, который устанавливается за счет средств специального фонда, определяется ежегодно на учебный год в пределах определенного фонда оплаты труда и согласовывается с профсоюзным комитетом.

и) Приказ об установлении, изменении размеров или отмене надбавки за высокие достижения в труде формируется планово - финансовым отделом на основании служебных записок руководителей

подразделений с визой председателя профсоюзного комитета, визируется проректором по экономической работе, начальником юридического отдела и подписывается ректором.

9. Надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается штатным работникам университета, а также работающим по совместительству в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается преимущественно в процентах к должностному окладу работника, а ее предельный размер не должен превышать 50 процентов должностного оклада работника.

Основанием для установления надбавки за выполнение особо важной работы является приказ по университету или письменное распоряжение ректора о поручении работнику выполнения работы, которая определена как особо важная, с указанием характера работы и срока ее выполнения. Надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора или проректора по соответствующему направлению деятельности с визой планово - финансового отдела и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приказ об установлении, изменении размеров или отмене надбавки за выполнение особо важной работы формируется планово - финансовым отделом на основании служебных записок руководителей подразделений с визой председателя профсоюзного комитета, визируется проректором по экономической работе, начальником юридического отдела и подписывается ректором.

10. Надбавка за сложность, напряженность в работе устанавливается штатным работникам университета, а также работающим по совместительству в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за сложность, напряженность в работе устанавливается преимущественно в процентах к должностному окладу работника, а ее предельный размер не должен превышать 50 процентов должностного оклада работника.

Приказ об установлении, изменении размеров или отмене надбавки за сложность, напряженность в работе формируется планово - финансовым отделом на основании служебных записок руководителей подразделений с визой председателя профсоюзного комитета, визируется проректором по экономической работе и подписывается ректором.

11. Приказ об установлении работникам надбавок, отмеченных в подпунктах 1 - 7 пункта 2.2.2, формируется отделом кадров на основании служебной записки руководителя соответствующего подразделения на имя ректора с визой планово - финансового отдела.

### **2.3. Другие поощрительные и компенсационные выплаты**

К другим поощрительным и компенсационным выплатам принадлежат выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным положениям и порядкам, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты.

#### **2.3.1. Премии**

Премирование работников проводится на основании Положения о премировании работников Донецкого национального университета (Дополнение № 7).

#### **2.3.2. Материальная помощь**

Предоставление материальной помощи проводится согласно действующему законодательству (Дополнение № 6).

### **3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Нормы, которые не определены в данном Положении, регулируются на основании действующего законодательства Украины.

В случае внесения изменений в нормативно-правовую базу данное Положение приводится в соответствие действующему законодательству в срок не позже 10 дней со дня их официального опубликования.

## К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Оплата труда производится по ставкам и окладам, утвержденным Кабинетом Министров Украины и согласованным с Министерством труда, социальной защиты, финансов Украины и ЦК профсоюзов работников здравоохранения Украины, зарегистрированным Министерством Юстиции Украины.

Категория работников	Наименование документа
Научно-педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, педагогический персонал, аппарат управления, обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины № 1298 от 30.08.2002 г. «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки размеров и коэффициентов по оплате труда работников управления и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».</li> <li>• Приказ Министерства образования и науки Украины № 557 от 26.09.2005 г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и науки».</li> <li>• Приказ МЗУ № 90 от 02.04.1993 г. «Об утверждении инструкции об оплате труда и размеры ставок заработной платы научно - педагогического персонала высших учебных заведений».</li> <li>• Приказ МО Украины № 102 от 15.04.1993 г. «Об утверждении инструкции о порядке начисления заработной платы работников образования».</li> <li>• Положение о хозяйственной деятельности Донецкого национального медицинского университета им. М.Горького.</li> </ul>
Научные работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины № 1298 от 30.08.2002 г. «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки размеров и коэффициентов по оплате труда работников управления и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».</li> <li>• Приказ Министерства образования и науки Украины № 557 от 26.09.2005 г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и науки», зарегистрированный в Министерстве Юстиции Украины 13.10.2005 г. № 1130/11410.</li> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 22.06.1999 г. № 1110 «О выплате надбавки за стаж в научной сфере»</li> <li>• Положение о хозяйственной деятельности Донецкого национального медицинского университета им. М.Горького.</li> </ul>
Медицинские работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 30.08.2002 г. № 1298 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки размеров и коэффициентов по оплате труда работников управления и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».</li> <li>• Приказ Министерства труда и социальной политики Украины и Министерства охраны здоровья Украины от 05.10.2005 № 308/519 «Об упорядочении условий оплаты труда работников учреждений охраны здоровья и социальной защиты населения», зарегистрированный в Министерстве Юстиции Украины 17.10.2005 г. № 1209/11489.</li> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 29.12.2009 г. № 1418 «Об утверждении порядка выплаты за выслугу лет медицинским и фармацевтическим работникам государственных и коммунальных учреждений охраны здоровья».</li> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 11.05.2011 г. № 524 «Вопросы оплаты труда работников учреждений, заведений и организаций бюджетной сферы».</li> <li>• Положение о хозяйственной деятельности Донецкого национального медицинского университета им. М.Горького</li> </ul>
Работники культуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 30.08.2002 г. № 1298 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки размеров и коэффициентов по оплате труда работников управления и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».</li> <li>• Приказ Министерства культуры и туризма Украины № 745 от 18.10.2005 г. «Об упорядочении условий оплаты труда работников культуры на основе Единой тарифной сетки», зарегистрированный в Министерстве юстиции Украины 27.10.2005 г. № 1285/11565</li> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 22.01.2005 г. № 84 «Об утверждении порядка выплаты доплаты за выслугу лет работникам государственных и коммунальных библиотек».</li> <li>• Постановление Кабинета Министров Украины от 30.09.2009 г. № 1073 «О повышении заработной платы работникам библиотек»</li> <li>• Положение о хозяйственной деятельности Донецкого национального медицинского университета им. М.Горького</li> </ul>



**ВИДЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ СОТРУДНИКАМ ДОНЕЦКОГО  
НАЦИОНАЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА им. М.ГОРЬКОГО**

Виды доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	
1. Доплаты обязательного характера		
	Кафедры хирургического профиля	Кафедры нехирургического профиля
1. За лечебно-диагностическую работу (в процентах от педагогической ставки). Приказ МЗУ № 90 от 02.04.1993 г.	Зав.кафедрой - 60% Профессор - 60% Доцент - 60% Ассистент, к.м.н. - 80% Ассистент б/с - 87%	50% 50% 50% 70% 77%
2. За выслугу лет научно – педагогическому персоналу. Постановление КМУ № 78 от 31.01.2001 г.	Свыше 3-х лет – 10% от основного оклада Свыше 10 лет – 20% от основного оклада Свыше 20 лет – 30% от основного оклада	
3. За выслугу лет медицинским и фармацевтическим работникам. Постановление КМУ № 1418 от 29.12.2009 г.	Свыше 3-х лет – 10% от оклада с повышением Свыше 10 лет – 20% от оклада с повышением Свыше 20 лет – 30% от оклада с повышением	
4. За особые условия труда работникам библиотеки. Постановление КМУ № 1073 от 30.09.2009 г.	50% от основного оклада	
5. Надбавка за престижность педагогического труда. Постановление КМУ № 1130 от 05.10.2009 г.	20% от должностного оклада	
6. За стаж в научной сфере работникам научных подразделений. Постановление КМУ № 1110 от 22.06.1999 г.	Свыше 3-х лет – 10% от основного оклада Свыше 10 лет – 20% от основного оклада Свыше 20 лет – 30% от основного оклада	
7. За работу во вредных и опасных условиях труда. (в % от 4 до 25 от основного оклада). Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005г., Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г.	Всем категориям работающих, согласно протоколам заседаний экспертной комиссии	
8. За использование в работе дезсредств (для уборщиков помещений, младшего медперсонала НИИ ТО, НИИ МПС, УНЛК). Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	10% должностного оклада	
9. За звание Заслуженный деятель науки и техники Украины. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г.	Доплата в размере 20% от основного оклада	
10. За работу в деканате. Приказ МЗУ от 02.04.1993 г. № 90.	От основного оклада: Деканам – 35% Зам.декана – 30%	
11. За заведование кафедрой лиц, не имеющих звания профессора. Приказ МЗУ № 90 от 02.04.1993 г.	От основного оклада - 20%, но не выше заработной платы зав. кафедрой – профессора	
12. За использование иностранного языка (за знание и использование в работе). Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г.	За знание и использование в работе иностранного языка: одного европейского – 10%, одного восточного, финско – угорского или африканского - 15%, двух и больше языков – 25% должностного оклада	
13. За работу в ночное время. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства Труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	Сторожакам – 35%, охранникам в размере - 40% от ЧТС за работу в ночные часы с 22.00 до 6.00, врачам, среднему и младшему мед. персоналу, слесарю-сантехнику, электрику в размере до 35%	
14. За классность.	Водителям 1 кл. – 25%, 2 кл. – 10% от	

Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	тарифной ставки
15. За ненормированный рабочий день. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	Водителям в размере 25% от тарифной ставки
16. За профессиональное мастерство. Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005г.	12 - 24% от основного оклада
17. За научную степень. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	кандидата наук - до 15% доктора наук - до 25%
18. За ученое звание. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	доцента, ст.н.с. - до 25% профессора - до 33%
19. За спортивное звание (по профилю деятельности). Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г.	Заслуженный тренер - 20% Мастер спорта международного класса - 15% Мастер спорта - 10%
<b>2. Прочие надбавки и доплаты</b>	
20. Персональные надбавки: - за высокие достижения в труде, - за выполнение особо важной работы (на время её выполнения), - за сложность и напряженность в работе. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г.	До 50% должностного оклада До 50% должностного оклада До 50% должностного оклада
21. Совмещение профессий. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	До 50% должностного оклада
22. Вознаграждение педагогическим работникам за добросовестный труд. Закон «Об образовании» № 1060-XII от 23.05.1991 г.	До 100% должностного оклада
23. Совместительство. Приказ МО и НУ № 557 от 26.09.2005 г., Приказ Министерства труда и МЗУ № 308/519 от 05.10.2005 г.	Не более 50% нормы рабочего времени, в том числе не более 4 часов в день и полного рабочего дня в выходные дни
24. Индексация. Постановление Кабинета Министров Украины от 17.07.2003г. № 1078, Постановление Кабинета Министров Украины от 17.05.2006 г. № 690.	Согласно индексу инфляции
25. За классное руководство, проверку тетрадей (Краснолиманский медицинский колледж), руководство ЦМК, заведование кабинетом. Приказ МО Украины от 15.04.1993 г. № 102.	5% - 20% от основного оклада
26. За педагогическое звание (Краснолиманский медицинский колледж). Приказ МО Украины от 15.04.1993 г. № 102.	10%-15% от основного оклада

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

\_\_\_\_\_  
Ю.В. Думанский

\_\_\_\_\_  
Б.А. Богданов

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК  
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ ДЕНЬ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТАКОГО ОТПУСКА,  
Согласно с п.2, ст.8 Закона Украины «Об отпусках»**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Руководитель структурного подразделения, его заместители и помощники, помощники проректора по снабжению, главный инженер, помощник проректора по АХР, по капитальному строительству и ремонтам, помощники ректора	7 дней
Начальник: штаба гражданской обороны, службы охраны и его заместитель, военно- мобилизационного подразделения, производства и его заместитель, кондитерского цеха	7 дней
Заведующие: столовой, хозяйственным складом, канцелярией, студклубом	7 дней
Директор типографии	7 дней
Ведущие специалисты: учебного отдела, бухгалтеры, экономисты, ведущие специалисты по кадрам, инженеры-энергетики, инженер 1 кат., инженер б/к, юрисконсульты, ведущий инженер по охране труда, ведущий инженер по пожарной безопасности, ведущий инженер по патентной и исследовательской работе, ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту, ведущий инженер по метрологии, психолог (МУЦ и лечебный отдел Университета)	7 дней
ИТР (инженеры-программисты, инженеры-технологи, инженер по капитальному ремонту, инженер-метролог, инженер по обслуживанию уч. аппаратуры), начальник ЭТО, юрисконсульты, водители транспортного средства	7 дней
Специалисты (бухгалтеры 1 и 2 категории, бухгалтеры, экономисты), киномеханик, техники всех специальностей, техник электросвязи, старшие лаборанты, лаборанты, кассир, контролер-кассир, инкассатор, ст. инспектор и инспектора по кадрам, табельщик, архивариус, делопроизводители, секретари, секретари - машинистки, инспектор по учебно-методической работе, диспетчеры факультетов.	4 дня
Кастелян, завхоз, товаровед, повар, кондитер, продавец продовольственных товаров, буфетчик, кухонный работник, мойщик посуды, агенты по снабжению, агенты-экспедиторы, экспедиторы, кладовщик, коменданты, паспортисты, охранники, сторожа, уборщицы учебных корпусов, общежитий и служебных помещений, подсобный рабочий, лифтеры, оператор копировально - множительных машин, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, старший механик, механик, оператор компьютерного набора, рабочий по обслуживанию кислородной станции, маляр, каменщик, облицовщик - плиточник, слесарь по ремонту автомобилей, швея, садовник, грузчик	4 дня
Заведующий отделом библиотеки, заведующий сектором библиотеки, ведущий и главный библиотекари, библиотекари первой и второй категории, библиотекари, ведущий библиограф, библиограф, администратор системы библиотеки.	4 дня

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

\_\_\_\_\_  
Ю.В. Думанский

\_\_\_\_\_  
Б.А. Богданов

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК  
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННЫХ  
НЕРВНО - ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ НАГРУЗОК,  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОГО РИСКА ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ (БЕЗ АТТЕСТАЦИИ)  
Согласно Постановлению Кабинета Министров Украины от 17.11.1997 г. № 1290**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Зав. отделением, врач акушер - гинеколог, врач - бактериолог, врач - аллерголог, врач - отоларинголог, врач - статистик, врач – хирург - онколог, врач-гастроэнтеролог, врач - офтальмолог, врач - патологоанатом, врач - иглорефлексотерапевт, врач УЗИ, врач стоматолог - терапевт, врач - педиатр, врач -уролог, врач - диагност, врач - диетолог, врач - травматолог, врач - эндоскопист, врач -хирург, врач – стоматолог - хирург, врач – стоматолог - ортодонт, врач - физиотерапевт, врач - стоматолог, врач - эндокринолог, врач - психолог, врач - психотерапевт, врач - лаборант, врач - сексопатолог, главная сестра медицинская, сестра медицинская старшая, средний медицинский персонал, младшая сестра медицинская, сестра медицинская электропроцедурного кабинета, сестра медицинская по диетическому питанию, сестра медицинская операционного блока, сестра медицинская отделения вертебродологии, сестра медицинская по массажу, сестра медицинская стационара (манипуляционная), старший фельдшер - лаборант, фельдшер - лаборант, провизор - фармацевт, мед. статистик, медрегистратор, сестра - хозяйка, дезинфектор, младшая медицинская сестра по уходу за больными, младшая медицинская сестра (санитарка - уборщица), младшая медицинская сестра (санитарка - буфетчица) буфетчик, биологи, бактериологи, биохимики, инструктор ЛФК, психолог, кладовщик, техник зубной, рабочий по ремонту оборудования, машинист по стирке белья, инженер по медицинскому оснащению, водитель автотранспортного средства.	7 дней
Члены добровольной пожарной дружины Университета.	10 дней
Зав. отделением анестезиологии и интенсивной терапии, врач - анестезиолог, врач интенсивной терапии, старшая сестра медицинская - анестезиолог, сестра медицинская-анестезиолог, медсестра интенсивной терапии, зав. отделением рентген - диагностики, врач рентгенолог, рентген лаборант.	11 дней
Зав. отделением вертебродологии, врач - нейрохирург, врач - психиатр, врач - нарколог, медсестра отделения нейрохирургии, психиатрии, наркологии, младшая медсестра отделения нейрохирургии	25 дней

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

\_\_\_\_\_  
Ю.В. Думанский

\_\_\_\_\_  
Б.А. Богданов

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

<b>Наименование должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	4 дня
Сварщик, электрогазосварщик	4 дня
Слесарь - сантехник	4 дня
Плотник	4 дня
Маляр, каменщик, облицовщик-плиточник	4 дня
Дворник	4 дня

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

---

Ю.В. Думанский

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

---

Б.А. Богданов

## КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предупреждению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (за счет источников финансирования по спецфонду и госбюджету)

Мероприятия	Срок исполнения	Лица, ответственные за исполнение
1. Проводить осмотр всех электроприборов, электродвигателей, щитов, пускателей, электропроводки на пригодность в эксплуатации и при необходимости проводить своевременные ремонты	Систематически	Инженер - энергетик
2. Обеспечить работников, служащих спецодеждой, спецобувью	Согласно нормам	Пом.проректора по АХР по снабжению
3. Обеспечить работников и служащих средствами индивидуальной защиты (респираторы), рукавицами, медицинскими перчатками и мылом	Согласно нормам	Пом.проректора по АХР по снабжению
4. Пополнять аптечки медикаментами неотложной помощи	По мере необходимости	Пом.проректора по АХР по снабжению
5. Проводить ремонт и подготовить отопительные системы во всех подразделениях к началу отопительного сезона	До 1 октября 3 кв.	Гл. инженер
6. Содержать вентиляционное и аспирационное оборудование в технически подготовленном состоянии	постоянно	Гл. инженер
7. Укомплектовать все рабочие места инструментами и оборудованием	По мере необходимости	Проректор по АХР, руководители структурных подразделений
8. Ежегодно проводить день охраны труда с целью устранения нарушений норм и правил техники безопасности	Ежегодно, в апреле	Начальник службы по охране труда
9. На всех производственных объектах вести журналы для фиксирования проведения инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности	Ежегодно, на начало года	Начальник службы по охране труда
10. Внедрять техническое оборудование, которое обеспечивает защиту работающих от поражения электрическим током	постоянно	Гл. инженер
11. Наносить на производственное оборудование и коммуникации красками знаки безопасности	постоянно	Руководители структурных подразделений
12. Приводить строения, сооружения, рабочие места в соответствие с требованиями охраны труда, санитарных и строительных норм	постоянно	Проректор по АХР
13. Проверять состояние огнетушителей и пожарных рукавов и осуществлять их перезарядку во всех подразделениях Университета	постоянно	Инженер по пожарной безопасности
14. Обеспечивать соблюдение температурного режима согласно нормам во всех помещениях Университета	постоянно	Проректор по АХР
15. Приобретать нормативно - техническую литературу и документацию по охране труда	постоянно	Начальник службы по охране труда

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

Ю.В. Думанский

Б.А. Богданов

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫДАЧИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Показание	Размер
Оздоровление научно - педагогического персонала (Постановление КМУ № 78 от 31.01.2001 г.)	Должностной оклад
Сотрудников библиотеки Приказ Мин.культуры и туризма № 745 от 18.10.2005 г.	Должностной оклад
Материальная помощь на оздоровление медицинским и фармацевтическим работникам НИИ ТО, НИ МПС, УНЛК «Университетская клиника» (Постановление КМУ от 11.05.2011 г. № 524)	Должностной оклад
Материальная помощь педагогическим работникам (Закон «Об образовании» от 23.05.1991 г.№ 1060-XII)	Должностной оклад
Материальная помощь сотрудникам Университета и его структурных подразделений	До одного должностного оклада
Погребение (ритуальные услуги) - семьям умерших работников - в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг)	Не менее одного оклада На усмотрение Работодателя
Другие случаи (стихийные бедствия)	В пределах должностного оклада
Одноразовая помощь на оздоровление пострадавшему от несчастного случая на производстве	Должностной оклад
Профсоюзная материальная помощь	По решению профкома

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

---

Ю.В. Думанский

---

Б.А. Богданов

## **Положение о премировании работников Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького**

### **1. Общая часть**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Кодексом законов о труде Украины (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании» от 23.05.1991 г. № 1060 – XII (с изменениями и дополнениями), Законом Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 г. №108/98 – ВР (с изменениями и дополнениями), Положением о некоммерческой деятельности и Коллективным договором Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького. Положение разработано с целью материального поощрения сотрудников Университета за ответственность, инициативу, творчество, многолетний плодотворный труд и высокие достижения в работе.

### **2. Виды премий**

Премии подразделяются на:

- Премии по итогам работы Университета за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- Премии разового характера по решению ректора.

### **3. Источники выплат премий**

Премии выплачиваются при наличии финансовых средств в Университете.

Источником выплат премий является фонд оплаты труда, формируемый за счет ассигнований, выделенных по общему фонду государственного бюджета, а также за счет собственных средств Университета.

### **4. Критерии премирования**

Основными критериями премирования в Университете являются:

4.1. за достигнутые успехи в научной и образовательной деятельности Университета, качество подготовки специалистов по итогам «Крок-1», «Крок-2», «Крок-3»;

4.2. за достигнутые высокие показатели в смотре - конкурсе среди кафедральных коллективов, заведующих кафедр, профессоров, доцентов и старших преподавателей, ассистентов и преподавателей кафедр на лучшую постановку учебно - методической, педагогической, научно – исследовательской, воспитательной работы и занятые призовые места;

4.3. за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

4.4. за разработку и внедрение в образовательный процесс инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

4.5. за осуществление руководства и достижение высоких показателей в научной, учебно - методической, организационной, воспитательной, хозяйственной деятельности Университета, лечебно-диагностической работе, руководство и координацию в оказании платных услуг структурными подразделениями Университета (руководящие работники Университета).

4.6. за качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного, научного, лечебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

4.7. за эффективное руководство научной работой студентов, магистрантов, клинических ординаторов, аспирантов и достижение ими высоких результатов в научных исследованиях;

4.8. за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Университета;

4.9. за оказание высококвалифицированной поликлинической, стационарной, консультативной помощи населению, внедрение новых методов диагностики и лечения сотрудниками кафедр и клиник Университета;

4.10. за обеспечение экономии в общежитиях и корпусах тепла и электроэнергии, газа и воды, проведение в кратчайшие сроки работ по устранению аварий, содержание помещений в надлежащем санитарном порядке;

4.11. за особые заслуги перед Университетом;

4.12. за интенсивность работы членов приемной комиссии в период приемной кампании;

4.13. за многолетнюю и безупречную работу, при выходе на пенсию;

4.14. за качественную и оперативную подготовку объектов Университета к зимнему сезону;

4.15. за своевременное, инициативное, качественное и эффективное выполнение трудовых обязанностей;



4.16. за интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг;

4.17. в связи с профессиональными праздниками.

Кроме перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом Ректору подается служебная записка с обоснованием необходимости поощрения работника.

Работники Университета могут быть лишены премии полностью или частично за производственные упущения в работе.

К производственным упущениям относятся:

- ненадлежащее выполнение сотрудником требований должностной инструкции;
- отсутствие надлежащего контроля за работой подчиненных;
- несвоевременное рассмотрение ведомственной переписки, предложений, заявлений и жалоб граждан;
- нарушение финансовой и штатно-сметной дисциплины;
- неудовлетворительное хозяйственное обслуживание;
- отсутствие надлежащего контроля за сохранением материальных ценностей;
- другие упущения, повлекшие за собой необоснованные и незаконные выплаты;
- растраты и недостачи.
- нанесение своими действиями или бездействием материального ущерба организации;
- нарушение трудовой дисциплины, если к нарушителю применялись меры дисциплинарного взыскания, в период, за который выплачивается премия.

## 5. Заключительная часть

Премии, выплачиваемые одному работнику, размерами не ограничиваются.

Премии назначаются:

5.1. Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета;

5.2. Премии и вознаграждения по итогам работы Университета (за год, за 9 месяцев, за полугодие, за квартал и за месяц) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что, в свою очередь, обеспечило бесперебойную работу Университета в рамках видов деятельности, предусмотренных Уставом ВУЗа;

5.3. Премии разового характера устанавливаются ректором в зависимости от финансовых возможностей Университета по критериям, перечисленным в разделе «Критерии (основания) премирования»;

5.4. Основанием для приказа о назначении разовой премии работнику является служебная записка (ходатайство) с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета. Указанная служебная записка визируется в Планово - финансовом отделе на предмет наличия средств, согласовывается с Профкомом ВУЗа и передается в отдел кадров для издания приказа о премировании работника;

5.5. Премии, выплачиваемые одному работнику, размерами не ограничиваются.

Ректор ДонНМУ им.М.Горького,  
Член-корреспондент НАМН Украины,  
ЗДНТ Украины, д.мед.н., профессор

Председатель профкома,  
ДонНМУ им.М.Горького,  
к.мед.н., доцент

---

Ю.В. Думанский

---

Б.А. Богданов