

**КЗВО ЛОР «Львівська медична академія імені Андрея Крупинського»**

УХВАЛЕНО

Вченою радою КЗВО ЛОР  
«Львівська медична академія  
імені Андрея Крупинського»  
протокол № 11 від «25» 05 2022 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор КЗВО ЛОР  
«Львівська медична академія імені  
Андрея Крупинського»



Юрій КРИВКО

**ПОЛОЖЕННЯ  
про преміювання працівників  
КЗВО ЛОР «Львівська медична академія  
імені Андрея Крупинського»**

## 1. Загальна частина

1.1 Це положення розроблено відповідно до положень Кодексу законів України про працю, Закону про оплату праці, Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» з метою стимулювання добросовісної праці працівників Академії та визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у покращанні якості виконуваних посадових обов'язків, функцій і завдань.

1.3. Дане положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективного договору (угоди) за погодженням з профспілковим комітетом.

## 2. Порядок і умови преміювання

2.1. Ректор Академії має право (за поданням керівників структурних підрозділів) преміювати працівників, що перебувають у їх штаті, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.2. При преміюванні має забезпечуватись зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися конкретні показники діяльності в цілому.

2.3. Розмір премії кожному окремому працівникові встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності Академії і не має обмежень.

2.4. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у визначених сумах на посадовий оклад або як середньомісячна заробітна плата з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень, передбачених Постановою КМУ № 1298.

2.5. Працівники Академії можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової дисципліни, техніки безпеки тощо.

2.6. Премії працівникам можуть виплачуватися за будь-який проміжок часу, наприклад за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік тощо. Єдине обмеження – те, що премії повинні виплачуватися в межах фонду оплати праці.

2.7. Преміювання працівників призначається адміністрацією Академії за погодженням з профспілковим комітетом.

### **3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи**

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- добросовісне виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, які регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.
- за дотримання фінансової дисципліни.
- до професійних , ювілейних чи пам'ятних дат (одноразове заохочення, яке не пов'язане з конкретними результатами праці. )
- за вчасний захист кандидатської дисертації аспірантом в межах до 5 000,00 грн. за наявності кошторисних асигнувань)

### **4. Джерела преміювання**

4.1. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року по загальному фонду, спеціальному фонду та освітній субвенції. Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за КЕКВ – 2110 (з урахуванням змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

### **5. Причини позбавлення премії**

5.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

5.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи і творчого ставлення до роботи, недотримання правил техніки безпеки та охорони праці.

5.3. Невиконання правомірних вказівок керівника структурного підрозділу, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни.

5.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних за графіком або вимогою Департаменту ОЗ ЛОДА, інших управлінь, органів місцевого самоврядування.

5.5. Недоліки, наявність помилок і прорахунків у веденні документації, звітності.

5.6. Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

*Перелік документів:*

1. Закон № 108 – Закон України від 24.03.95 р. № 108/95- ВП «Про оплату праці».
2. Постанова № 1298 – КМУ від 30.08.02 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».
3. Наказ № 102 МОУ від 15.04.93 р. «Інструкція про порядок обчислення зарплати працівників освіти».
4. Закон № 557 МОУ від 26.09.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів».