

ПРИНЯТО

Ученым Советом

«10» декабря 2014 года

Протокол № 4

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГБОУ ВПО ВолгГМУ

Минздрава России,

академик РАН



В.И.Петров

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ВолгГМУ



И.В.Чернышева

« _____ » 2014г.

Волгоград 2014г.

1. Общая часть

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26.11.2012. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и №2620-р Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом Университета и Коллективным договором, Положением об оплате труда в Университете устанавливается система премирования (поощрительных выплат) определенная настоящим Положением.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.04.2015 г.

Премирование сотрудников Университета осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности сотрудников Университета, повышения эффективности труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава, медицинских, научных сотрудников, административно-управленческого персонала, специалистов и рабочих для усиления творческой активности и результативности труда.

Премирование сотрудников предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудовых коллективов, сотрудников в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

Премированию подлежат работники, занятые в ВолгГМУ любым видом трудовой деятельности, а именно:

- образовательной;
- лечебной,
- научно-исследовательской;
- административно-управленческой;
- административно-хозяйственной и иной вспомогательной деятельностью.

Премии учитываются при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Источники выплат премий

Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включающий в себя:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий предоставляемых государственному учреждению;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- средства, поступившие за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам.

Помимо указанных источников на стимулирование работников, премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Университета и структурных подразделений.

3. Виды премий

Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств

1. Премии, выплата которых происходит с определенной периодичностью:

- премии по итогам календарного и учебного года за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками Университету своих трудовых обязанностей.

2. Разовые премии, связанные с производственным процессом:

- премии за достижение высоких показателей и успехи в трудовой деятельности, предусмотренные деятельностью Университета, которые устанавливаются в виде номинаций по отдельным критериям премирования.

4. Критерии (основания) для назначения и выплаты премий

4.1. Критерии для премирования сотрудников, занятых образовательной деятельностью

4.1.1. Критерии для премирования профессорско-преподавательского состава:

- за успешное выполнение всех видов учебно-методической работы;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых инновационных и информационных технологий, достижений в области образования;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведение приемных испытаний;
- за интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг;
- по результатам балльно-рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей университета;
- за высокую публикационную активность в изданиях, входящих в международные базы цитирования Scopus или Web of Science по итогам года;
- за разработку и внедрение наиболее эффективных и современных методов обучения учащихся и слушателей.
- за качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- за подготовку диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук;
- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета
- за подготовку, написание и издание учебников, учебных, учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- за качественное организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами, аспирантами, интернами и клиническими ординаторами;
- за высокий уровень оказания лечебно-профилактической помощи (вет.услуги, мед.услуги).
- за высокий уровень образовательных услуг:
 - довузовского образования – подготовка абитуриентов на подготовительных курсах,
 - послевузовского – обучение специалистов для практического здравоохранения.

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного вида выполняемых работ.

4.1.2. Критерии для премирования учебно-вспомогательного персонала:

- за успешное выполнение учебно-вспомогательным персоналом всех видов учебно-методической работы;
- за внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- за интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг.
- за качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий.

4.2. Критерии для премирования сотрудников, занятых лечебной деятельностью:

- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;
- за интенсивность работы по обеспечению платных медицинских услуг;

- за подготовку нормативных документов, направленных на улучшение качества оказания лечебно-профилактической помощи;
- за разработку и внедрение в лечебный процесс новейших достижений в области здравоохранения и науки;
- высокий уровень оказания лечебно-профилактической помощи.

4.3. Критерии для премирования сотрудников, занятых научно-исследовательской работой:

- за разработку и внедрение в научно-исследовательский процесс новейших достижений в области образования, здравоохранения и науки;
- за успешную работу по внедрению результатов научно-исследовательских работ в практическое здравоохранение; образовательный и научный процесс;
- за подготовку методических рекомендаций и методических пособий;
- за активную работу по изысканию внебюджетных средств для выполнения НИР;
- за высокую публикационную активность в изданиях, входящих в международные базы цитирования Scopus или Web of Science по итогам года;
- за подготовку и издание монографии;
- за разработку технологии получения инновационных лекарственных препаратов;
- за подготовку диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук.

4.4. Критерии для премирования административно-хозяйственного персонала:

- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;
- за содействие в выполнении учебного, научного и лечебного процессов и других видов работ;
- за выполнение и перевыполнение столовой ВолгГМУ ежеквартального плана по товарообороту.
- за выполнение производственных заданий на высоком качественном уровне;
- за качественное и своевременное техническое обеспечение учебного, научного и лечебного процесса в Университете;
- за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Университета;
- за качественную и оперативную подготовку объектов Университета к зимнему сезону.

4.5. Критерии для премирования административно-управленческого персонала:

- за разработку и внедрение новых инновационных и информационных технологий в эксплуатационно-инженерное обслуживание Университета, административное управление вузом,

финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- за обеспечение качественной работой подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- за интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся;

- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;

- за содействие в выполнении учебного, научного и лечебного процесса.

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

5. Порядок установления и выплаты премий

Размеры премий проректорам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается ректором Университета.

Премии по итогам работы Университета в целом выплачиваются не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал). Премия выплачивается тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

Разовые поощрительные выплаты и размеры номинаций по отдельным критериям за счет премиального фонда, устанавливается ректором.

Премии (поощрительные выплаты) из премиального фонда устанавливаются ректором по основаниям и критериям, перечисленных в разделе «Критерии (основания) премирования (установление поощрительных выплат).

Премии (поощрительные выплаты) могут быть установлены также в пределах фонда оплаты труда подразделения в соответствии с Положением о премировании, утвержденным в Университете или в соответствующем структурном подразделении. Премирование сотрудников производится по приказу ректора Университета, издаваемому на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с обоснованием необходимости установления указанных выплат конкретному сотруднику или группе работников Университета.

К премированию не могут представляться те работники, по вине которых допущено некачественное выполнение учебного, лечебного и научного процесса и других порученных и входящих в трудовые обязанности работ, невыполнение планового задания, превышение сметной стоимости ремонтно-строительных и других видов работ и нарушение сроков их завершения и сдачи заказчику, искажение научной информации, иные производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, если вышеперечисленные факты зафиксированы в приказах.

Положение о премировании является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.