



КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
KYIV MEDICAL UNIVERSITY
EST.1992

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ПВНЗ «Київський
медичний університет»

від 18. листопада 2024 № 434

ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці

в ПВНЗ «Київський медичний університет»

Київ-2024

ЗМІСТ

- 1. Загальні положення**
 - 1.1. Заробітна плата**
 - 1.2. Система організації оплати праці**
 - 1.3. Мінімальна заробітна плата**
 - 1.4. Формування та затвердження штатного розпису**
 - 1.5. Індексація заробітної плати**
 - 1.6. Фонд оплати праці**
- 2. Основні засади формування фонду оплати праці**
 - 2.1. Фонд основної заробітної плати**
 - 2.1.1. Встановлення розмірів посадових окладів і ставок погодинної оплати праці**
 - 2.1.2. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять**
 - 2.1.3. Порядок оплати за надурочні роботи**
 - 2.1.4. Порядок роботи за сумісництвом**
 - 2.1.5. Виконання робіт за цивільно-правовими договорами**
 - 2.2. Фонд додаткової заробітної плати**
 - 2.2.1. Види, розміри та порядок встановлення доплат**
 - 2.2.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок**
 - 2.2.3. Порядок оплати тимчасового заступництва**
 - 2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати**
 - 2.3.1. Премії. Матеріальна допомога**
- 3. Прикінцеві положення**

ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці в ПВНЗ «Київський медичний університет»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства¹.

1.2. Система організації оплати праці

Суб'єктами організації оплати праці виступають: Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України, адміністрація та працівники КМУ.

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, колективного договору, трудових договорів, грантів.

1.3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці².

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах³.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України⁴.

Оплата праці встановлюється на рівні не нижчому, ніж чинний розмір мінімальної заробітної плати. У випадку, коли місячна заробітна плата

¹ Стаття 1 Закону України "Про оплату праці".

² Абзац перший Статті 3 Закону України "Про оплату праці".

³ Абзац другий Статті 3 Закону України "Про оплату праці".

⁴ Абзац перший Статті 10 Закону України "Про оплату праці".

працівника за виконану місячну, погодинну норму праці нижча розміру мінімальної заробітної плати, проводиться відповідна доплата.

1.4. Формування та затвердження штатного розпису

Встановлення конкретних розмірів посадових окладів, надбавок і доплат працівникам проводиться згідно штатного розпису та наказів по університету. У випадках укладання з працівником контракту (трудового договору), розмір посадового окладу (заробітної плати) встановлюється цим контрактом (трудовим договором).

1.5. Індексація заробітної плати

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством⁵. Порядок проведення індексації грошових доходів населення визначається Кабінетом Міністрів України⁶

1.6. Фонд оплати праці

Фонд оплати праці складається з:

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

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Фонд основної заробітної плати

Основна заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за

⁵ Стаття 33 Закону України «Про оплату праці».

⁶ Абзац 2 ст.6 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», Постанова КМУ від 17.07.2003 №1078 «Про затвердження порядку проведення індексації грошових доходів населення».

виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадових обов'язків).

Основою організації оплати праці в Київському медичному університеті є тарифна система. При цьому використовуються такі форми і системи оплати праці - погодинна, погодинно-преміальна та контрактна.

2.1.1. Встановлення розмірів посадових окладів і ставок погодинної оплати праці

Схеми посадових окладів встановлюються Кабінетом Міністрів України. Розміри базових посадових окладів та ставок погодинної оплати праці встановлюються наказами Президента Київського медичного університету.

2.1.2. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять

Порядок оплати праці працівників за проведення навчальних занять встановлюються відповідно до чинного законодавства. Розміри погодинної оплати праці працівників за проведення навчальних занять встановлюються наказами по університету.

Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.

Ставки погодинної оплати праці застосовуються:

- для запрошених (залучених) викладачів на проведення занять та приймання іспитів;
- для штатних працівників університету в межах педагогічного навантаження;
- для заміщення викладачів, які перебувають на довгостроковому лікуванні;
- для оплати праці викладачів курсів підготовки до вступу до ВНЗ;
- для оплати праці працівників медичних закладів, в яких студенти університету проходять практику.

Погодинна оплата праці також застосовується:

- при прийманні вступних іспитів від абітурієнтів;
- для оплати праці провідних вчених і спеціалістів сторонніх організацій, що залучаються як консультанти дисертаційних досліджень (50 годин на рік на одного докторанта або аспіранта; 25 годин на пошукача (здобувача));
- для оплати праці провідних вчених і спеціалістів сторонніх організацій, що залучаються до приймання кандидатських іспитів.

2.1.3. Порядок оплати за надурочні роботи

Надурочні роботи припускаються лише у виключних випадках з подвійною оплатою праці в обсязі не більше 120 годин на рік⁷, чи наданням додаткового вихідного дня. Оплата праці за надурочні роботи проводиться згідно виданого наказу по університету.

2.1.4. Порядок роботи за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників⁸.

Оплата праці працівників, які працюють за сумісництвом, проводиться за фактично виконану роботу.

2.1.5. Виконання робіт за цивільно-правовими договорами

Виконання робіт за цивільно-правовими договорами здійснюється на підставі чинного законодавства.

2.2. Фонд додаткової заробітної плати

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

⁷ Статті 65 КЗпП України.

⁸ Стаття 19 Закону України "Про оплату праці".

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

2.2.1. Види, розміри та порядок встановлення доплат

1. Особам із числа професорсько-викладацького складу може встановлюватися доплата до посадового окладу за основною посадою: за виконання обов'язків декана – до 35 відсотків; за виконання обов'язків заступника декана – до 30 відсотків⁹.

2. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора за завідування кафедрою може встановлюватися доплата в розмірі згідно з наказом у відсотках до посадового окладу, але не більше завідувача кафедри - професора¹⁰.

Доплата за завідування кафедрою у повному розмірі на місяць встановлюється штатним працівникам із числа професорсько-викладацького складу і сумісникам.

3. Особам з числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, можуть одночасно встановлюватися доплати за виконання обов'язків завідувача кафедри і декана факультету або його заступника.

4. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням, встановлюється доплата за вчене звання¹¹:

професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

доцента, старшого дослідника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

⁹ Пункт 10 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько- викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹⁰ Пункт 7 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 року N 90.

¹¹ Підпункт 3 "в" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

Відповідність вченого звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається відділом кадрів.

Документи, що засвідчують наявність вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

5. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, встановлюється доплата за науковий ступінь¹²:

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

доктора філософії (кандидата наук) - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається відділом кадрів.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

При встановленні професорсько-викладацькому складу оплати згідно контракту, в суму контракту враховуються всі види обов'язкових надбавок и доплат.

6. Викладачам, які проводять лекції, практичні (семінарські) заняття, іспити та вступні випробування англійською мовою встановлюється доплата у розмірі згідно з наказами по університету.

7. Суміщення професій (посад), тобто виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовою угодою, додаткової роботи за іншою професією (посадою), і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи дозволяється в тому ж самому закладі за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно і не

¹² Підпункт 3 "г" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

веде до погіршення якості виконуваних робіт.

Суміщення професій (посад) дозволяється, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої відноситься даний працівник (робітники, інженерно-технічні працівники, службовці та інші).

Угода про суміщення професій (посад) може укладатися на визначений строк або без зазначення строку.

Зазначені вище порядок та умови суміщення професій (посад) використовуються також при розширенні зони обслуговування або збільшенні обсягу виконуваних робіт.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основних трудових обов'язків передбачає заміну іншого працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням та з інших причин і за яким відповідно до чинного законодавства зберігається місце роботи (посада). Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється в розмірі до 50% посадового окладу¹³, або згідно з наказом.

Доплата за суміщення професій (посад) встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу¹⁴, або згідно з наказом.

Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт встановлюється працівникам в розмірі до 50% посадового окладу¹⁵, або згідно з наказом.

¹³ Абзац другий підпункту 3 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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; лист Міністерства праці і соціальної політики України від 02.12.2005р. №9942/0/14-05/018-17.

¹⁴ Абзац третій підпункту 3 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

¹⁵ Абзац четвертий підпункту 3 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

2.2.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок

1. Педагогічним, науково-педагогічним працівникам встановлюється надбавка за вислугу років¹⁶ щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки - 10 відсотків,
- понад 10 років - 20 відсотків,
- понад 20 років - 30 відсотків.

2. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням, встановлюється доплата за почесне звання¹⁷:

- "народний" - у розмірі 40 відсотків,
- "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором.

3. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням, встановлюється доплата за спортивне звання¹⁸:

- "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків,
- "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків,
- "майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність спортивного звання профілю діяльності

¹⁶ Пункту 4 статті 61 Закону України "Про освіту".

¹⁷ Підпункт 2 "б" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

¹⁸ Підпункт 2 "в" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

працівника на займаній посаді визначається ректором.

4. Надбавка за високі досягнення у праці¹⁹ може бути встановлена штатним працівникам університету, а також працюючим за сумісництвом в межах фонду оплати праці.

При встановленні конкретних розмірів надбавки за високі досягнення у праці необхідно дотримуватися таких вимог:

а) надбавка за високі досягнення у праці встановлюється переважно у відсотках до посадового окладу (контракту) працівника окремими наказами;

б) конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я президента з візою ректора, проректора за напрямком діяльності та фінансового директора.

в) працівникам університету надбавка за високі досягнення у праці як правило встановлюється за результатами роботи не раніше, ніж через один місяць з дня працевлаштування;

г) надбавка за високі досягнення у праці не встановлюється на час випробувального строку, що встановлено працівникові при укладанні трудового договору;

д) при переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавки за високі досягнення у праці вирішується в індивідуальному порядку.

е) контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки за високі досягнення у праці здійснюється керівниками підрозділів. У випадку погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни ця надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я президента з візою ректора, проректора за напрямком діяльності, фінансового директора.

¹⁹ Абзац другий підпункту 2 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

є) наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за високі досягнення у праці формується планово-економічним відділом на підставі службових записок керівників підрозділів, візується ректором, фінансовим директором, особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується президентом.

5. Надбавка за виконання особливо важливої роботи²⁰ може бути встановлена штатним працівникам університету за основним місцем роботи, а також працюючим за сумісництвом в межах фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється, переважно у відсотках до посадового окладу (контракту) працівника, окремими наказами.

Підставою для встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи є наказ по університету або письмове розпорядження президента (ректора) про доручення працівникові виконання роботи, що визначена як особливо важлива, з зазначенням характеру роботи і терміну її виконання. Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється на термін її виконання на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я президента з візою ректора та фінансового директора.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за виконання особливо важливої роботи формується планово-економічним відділом, візується ректором, фінансовим директором, особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується президентом.

²⁰ Абзац третій підпункту 2 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. N 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.

6. Надбавка за складність, напруженість у роботі²¹ може бути встановлена штатним працівникам університету за основним місцем роботи, а також працюючим за сумісництвом в межах фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється, переважно у відсотках до посадового окладу (контракту) працівника, окремими наказами.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за складність, напруженість у роботі формується планово-економічним відділом на підставі службових записок керівників підрозділів, візується ректором, фінансовим директором, особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується президентом.

7. Наказ про встановлення працівникам зазначених в підпунктах 1-3 пункту 2.2.2 надбавок формується відділом кадрів.

2.2.3. Порядок оплати тимчасового заступництва

Тимчасове заступництво - це виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язане з виробничою необхідністю або з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Тимчасове заступництво за більш відповідальною посадою є одним із способів перевірки на практиці потенційних можливостей працівників для включення їх до резерву на висування.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою²².

Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) по університету.

Працівник, який заміщує тимчасово відсутнього працівника, на період

²¹ Абзац четвертий підпункту 2 "а" пункту 3 Постанови КМУ від 30 серпня 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.

²² Частина перша статті 33 Кодексу законів про працю України

заступництва може бути звільнений від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, і йому може бути встановлена доплата окремими наказами.

2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

2.3.1. Премії. Матеріальна допомога

Преміювання працівників та надання матеріальної допомоги проводиться на підставі Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги в ПВНЗ «Київський медичний університет» та інших нормативних актів Університету.

3. Прикінцеві положення

Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

У випадку внесення змін у нормативно-правову базу дане Положення приводиться у відповідність до чинного законодавства.

ПІДГОТОВЛЕНО:

Начальник планово-економічного відділу



Вікторія АРТЕМ'ЄВА

ПОГОДЖЕНО:

Директор фінансовий



Лариса МАКОВЕЄВА

Начальник юридичного відділу



Ірина РЗАЄВА