

**ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ТА ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я»**



ЗАТВЕРДЖУЮ

**Ректор ПЗВО «Дніпровський
інститут медицини та громадського
здоров'я»**

Т.В.Лещева

“ _____ ” _____ **2018 року**

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ
ПЗВО «ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ТА ГРОМАДСЬКОГО
ЗДОРОВ'Я»**

Дніпро 2018

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. Особливості встановлення розмірів посадових окладів особам з числа професорсько-викладацького складу
 - 2.1.3. Погодинна оплата праці працівників за проведення навчальних занять
 - 2.1.4. Порядок оплати за надурочні роботи
 - 2.1.5. Порядок роботи за сумісництвом
 - 2.1.6. 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
3. Прикінцеві положення

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 ПЗВО “Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я” (далі - Інститут).

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

1.3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)².

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати³.

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 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 інституту. У випадках укладання з працівником контракту, розмір посадового окладу (заробітної плати) встановлюється цим контрактом.

1.5. Індексація заробітної плати

У 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.

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”.

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».

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

Основою організації оплати праці в “Дніпровському інституті медицини та громадського здоров'я” 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 Голови наглядової ради інституту.

2.1.2. Особливості встановлення розмірів посадових окладів особам з числа професорсько-викладацького складу

Оклади професорів і доцентів встановлюються особам, які мають вчені звання відповідно професора або доцента.

Особам із числа професорсько-викладацького складу, обраним за конкурсом або призначеним на посади в.о. професорів чи в.о. доцентів, які не мають відповідного вченого звання, один раз строком до 2 років від часу першого обрання чи призначення, встановлюються оклади за відповідними посадами згідно штатного розкладу.

Цей порядок поширюється на осіб із числа професорсько-викладацького складу, призначених у встановленому порядку на посади в.о. професорів чи в.о. доцентів незалежно від наявності наукового ступеня, а також на сумісників.

Якщо після закінчення двох років перебування на посаді в.о. професора чи в.о. доцента вчене звання не присвоєне, цим особам встановлюється оклад асистента (викладача) з урахуванням наявності наукового ступеня, а при переході на ці посади з посад доцента, старшого викладача – оклад доцента, старшого викладача.

2.1.3. 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 інституту.

Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.

Ставки погодинної оплати праці застосовуються:

- для запрошених (залучених) викладачів, в тому числі на проведення занять та приймання іспитів з англомовними студентами ;
- для штатних працівників інституту 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 інституту проходять практику.

Погодинна оплати праці також застосовуються:

- 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;
- Для оплати праці ректорів, проректорів та інших керівних працівників навчальних закладів, а також висококваліфікованих спеціалістів народного господарства, у тому числі тих, які займають керівні посади і які залучаються до виконання роботи щодо завідування кафедрою з погодинною оплатою праці 100 годин в навчальному році.

2.1.4. Порядок оплати за надурочні роботи

Надурочні роботи припускаються лише у виключних випадках з подвійною оплатою праці в обсязі не більше 120 годин на рік ⁷, чи наданням додаткового вихідного дня. Оплата праці за надурочні роботи проводиться згідно виданого наказу по інституту.

2.1.5. Порядок роботи за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом ⁸.

Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу. Не є сумісництвом наведені нижче роботи ⁹:

- а) педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік;
- б) керівництво аспірантами науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою Висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік;
- в) робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників при короткостроковому навчанні кадрів на підприємствах і в організаціях;
- г) організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок;
- д) виконання обов'язків, за які встановлена доплата до окладу (ставки) в процентах або в гривнях;
- е) літературна робота, в тому числі робота з редагування, перекладу та рецензування окремих товарів, яка оплачується з фонду авторського гонорару;
- є) технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці;

⁷ Статті 64 165 КЗпП України.

⁸ Пункт 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Мінпраці України, Мінюстом України, Мінфіном України від 26.06.1993 р. № 43.

⁹ Додаток до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43.

ж) інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи;

3) робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, що оплачується на загальних підставах, якщо така особа не має іншого місця роботи.

2.1.6. 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.

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 - 35 відсотків; за виконання обов'язків заступника декана - 30 відсотків¹⁰.

2. Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора за завідування кафедри може встановлюватися доплата в розмірі згідно з наказом у відсотках до посадового окладу, але не більше завідувача кафедри – професора¹¹.

Доплата за завідування кафедри 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 звання¹²:

- професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);
- доцента - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

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 ректором.

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

5. Працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним

¹⁰ 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 № 90.

¹¹ 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 № 90.

¹² Підпункт 3 в 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.

науковим ступенем, встановлюється доплата за науковий ступінь¹³:

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 ректором.

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 і доплат.

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

7. Працівникам, що працюють в шкідливих умовах, встановлюються доплати за несприятливі умови праці відповідно до переліку робіт згідно нормативно-правових актів та на підставі висновків експертної комісії Інституту по проведенню атестації робочих місць, затверджених рішенням трудового колективу.

8. 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 веде до погіршення якості виконуваних робіт¹⁴.

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 може бути встановлена в розмірі до 50% посадового окладу¹⁵.

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

13 Підпункт 3 "г" 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.

14 Пункт 2 Постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981р. № 1145 Про порядок та умови суміщення професій (посад).

15 Абзац другий підпункту 3 "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; лист Міністерства праці і соціальної політики України від 02.12.05р. №9942/0/14-05/018-17.

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

2.2.2. Види, розміри та порядок встановлення надбавок

1. Педагогічним, науково-педагогічним, працівникам встановлюється надбавка за вислугу років 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 звання¹⁹:

- за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "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 звання²⁰:

- "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 працівника на займаній посаді визначається ректором.

4. Надбавка за високі досягнення у праці²¹ може бути встановлена штатним працівникам Інституту, 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;
- б) граничний розмір надбавки за високі досягнення у праці не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу(контракту) працівника;

16 Абзац третій підпункту 3 "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.

17 Абзац четвертий підпункту 3 "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.

18 Абзац восьмий пункту 1 статті 57 Закону України "Про освіту".

19 Підпункт 2 "б" 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.

20 Підпункт 2 "б" 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.

21 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.

в) конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я Голови наглядової ради з візою ректора та головного бухгалтера.

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

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

е) 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 надбавок 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 Голови наглядової ради з візою ректора та головного бухгалтера.

ж) наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за високі досягнення у праці формується головним бухгалтером на підставі службових записок керівників підрозділів, візується ректором, начальником юридичного відділу або особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується Головою наглядової ради.

5. Надбавка за виконання особливо важливої роботи ²² може бути встановлена штатним працівникам інституту за основним місцем роботи, а також працюючим за сумісництвом в межах закладеного в штатному розписі фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється переважно у відсотках до посадового окладу (контракту) працівника, а її граничний розмір не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

Підставою для встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи є наказ по інституту або письмове розпорядження 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 Голови наглядової ради з візою ректора та головного бухгалтера.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за виконання особливо важливої роботи формується головним бухгалтером на підставі службових записок керівників підрозділів, візується ректором, начальником юридичного відділу або особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується Головою наглядової ради.

6. Надбавка за складність, напруженість у роботі ²³ може бути встановлена штатним працівникам інституту за основним місцем роботи, а також працюючим за сумісництвом в

²² Абзац третій 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.

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.

межах закладеного в штатному розписі фонду оплати праці за відповідними посадами та структурними підрозділами.

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

Надбавка за складність, напруженість передбачає виконання різноманітної за складом роботи, нелегкої для вирішення і виконання, що потребує уваги, зосередження, додаткових зусиль та часу.

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки за складність, напруженість у роботі формується головним бухгалтером на підставі службових записок керівників підрозділів, візується ректором, начальником юридичного відділу або особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку і підписується Головою наглядової ради.

7. Наказ про встановлення працівникам зазначених в підпунктах 1-3 пункту 2.2.2 надбавок формується відділом кадрів на підставі службових записок керівників відповідних підрозділів на ім'я Голови наглядової ради з візою ректора, головного бухгалтера та юридичного відділу, або особами, яким таке повноваження делеговано у встановленому порядку.

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 за його згодою²⁴.

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

Працівник, який заміщує тимчасово відсутнього працівника, на період заступництва може бути звільнений від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, і йому виплачується різниця між його фактичним посадовим окладом і посадовим окладом працівника, якого він заміщує.

Штатним заступникам, помічникам відсутніх працівників (у разі відсутності посади заступника) різниця в окладах не виплачується.

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 ПЗВО «Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я».

²⁴ Частина перша статті 33 Кодексу законів про працю України.

3. Прикінцеві положення

Норми, що не визначенні 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.