

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ в. о. директора Державної  
установи «Інститут громадського  
здоров'я ім. О. М. Марзєєва  
Національної академії медичних  
наук України»  
від «04» квітня 2023 року № 4/15



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників Державної установи «Інститут громадського здоров'я ім. О. М. Марзєєва Національної академії медичних наук України» за виконання науково - дослідних робіт, які фінансуються за рахунок коштів загального фонду**

**1. Загальні положення**

1.1. Це Положення розроблене відповідно до положень Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», постанови президії Національної Академії медичних наук України від 07 липня 2011 року № 15/3 «Про затвердження умов оплати праці працівників науково-дослідних установ НАМН України», листа НАМН України від 11 липня 2011р. № 8-06/1287 та інших актів у сфері оплати праці.

1.2. Положення регулює умови та порядок преміювання директора, заступників директора, інших працівників Державної установи «Інститут громадського здоров'я ім. О. М. Марзєєва Національної академії медичних наук України» (далі – Установа) за рахунок коштів загального фонду.

**2. Порядок преміювання**

2.1. Основними показниками для преміювання є досягнення в праці, ініціатива у виконанні завдань, проявлені працівником для одержання вагомих досягнень у науково-дослідній роботі.

2.2. Підставами для преміювання є:

2.2.2. для директора, заступників директора, адміністрації, керівників наукових структурних підрозділів, наукових співробітників, спеціалістів, які безпосередньо зайняті проведенням наукових досліджень:

- якісне виконання державного замовлення з науково-дослідних робіт та інших договірних зобов'язань Установи;

- високі досягнення в науковій роботі, ефективна інноваційна діяльність, в тому числі - щодо впровадження результатів наукових досліджень, активна участь у міжнародному науковому співробітництві;

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- забезпечення стабільної роботи Установи;
- ефективне використання державного майна;
- економія ресурсів Установи;

2.2.3. для працівників апарату управління та допоміжних структурних підрозділів:

- своєчасна підготовка і достовірність фінансових, статистичних та інших звітів;

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- економія ресурсів Установи;

2.2.3 для інженерно - технічних працівників, робітників:

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;
- забезпечення безаварійної роботи закріпленого за ними

обладнання;

- вжиття заходів щодо економії ресурсів Установи.

2.3. Премії можуть бути нараховані щомісячно, щоквартально або за окремим поданням за наявності економії фонду заробітної плати по загальному фонду відповідно до затвердженого кошторису.

2.4. Розмір премії працівника Установи залежить від його особистого внеску у виконання науково-дослідної роботи та встановлюється директором Установи за поданням керівника структурного підрозділу.

2.5. Преміювання за основні результати діяльності Установи здійснюється з урахуванням економічних, організаційно-технічних і соціальних умов праці та даних звітності і оперативного обліку. Виплата здійснюється з урахуванням можливостей економії фонду заробітної плати.

2.6. Преміювання директора Установи та виплата йому матеріальної допомоги здійснюється за погодженням з Національною Академією медичних наук України.

2.7. Розмір премії встановлюється у відсотках до нарахованої працівнику заробітної плати за його посадовим окладом. При цьому максимальний розмір премії за квартал не може перевищувати трьох місячних посадових окладів, а премії за підсумками роботи за рік – дванадцяти місячних посадових окладів працівника.

2.8. Директор Установи має забезпечити виконання умов контракту та показників фінансових зобов'язань на відповідний календарний рік, передбачених контрактом.

Премія за квартал та/або за рік директору Установи та його заступникам не нараховується за наявності хоча б однієї з таких підстав:

- допущення в Установі нещасного випадку зі смертельним наслідком з вини установи у звітному періоді;
- невиконання за підсумками звітного періоду фінансового плану;
- наявність заборгованості із заробітної плати працівникам Установи у поточному кварталному або річному періоді ;
- наявність заборгованості з платежів до бюджетів та державних цільових фондів.

2.9. Підставами для зменшення розміру премії або її позбавлення може бути:

- невиконання чи неналежне виконання працівником своїх посадових обов'язків;
- порушення законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, виробничих і технологічних інструкцій, вимог техніки безпеки;
- несвоєчасне чи неякісне виконання розпоряджень, наказів, вказівок, розпоряджень керівництва Установи;
- порушення строків подання чи надання недостовірної звітності, що призвело до спричинення збитків Установі;
- притягнення працівника до адміністративної або кримінальної відповідальності;
- прогул;
- систематичні запізнення чи передчасне залишення робочого місця до закінчення робочого часу;
- поява на робочому місці у нетверезому стані.

2.10. Працівникам, які пропрацювали неповний місяць (квартал) в зв'язку з призивом до Збройних Сил України, переводом на іншу роботу, вступом до навчального закладу, виходом на пенсію, звільненням зі скороченням штатів і з інших поважних причин, передбачених законодавством України, виплата премій здійснюється за фактично відпрацьований час.

2.11. В період дії дисциплінарних стягнень преміювання працівників не здійснюється.

2.12. Премії не виплачуються працівникам за час тимчасової непрацездатності, перебування у відпустках, за час роботи з випробувальним терміном.

2.13. Премія не нараховується працівнику, який на дату нарахування премії є звільненим, не зважаючи на те, що він у місяці за результати якого проводиться преміювання, працював, крім працівників, які вийшли на пенсію, або звільнилися за станом здоров'я, або згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, або перешли на іншу роботу в порядку переведення.

2.14. Проекти наказів про преміювання працівників погоджуються з головним бухгалтером, юрисконсультом, начальником відділу кадрів.

### 3. Виплата надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність і напруженість роботи

3.1. Виплата надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність і напруженість у роботі здійснюється у розмірі, який для одного працівника в загальній сумі не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

3.2. Доплати працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) здійснюються за:

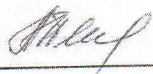
- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

3.3. Зазначені види надбавок не встановлюються директору Установи, його заступникам, керівникам структурних підрозділів.

3.4. Матеріальну допомога, в тому числі на оздоровлення, може надаватися працівникам Установи у розмірі не більшому, ніж один посадовий оклад на рік, за винятком матеріальної допомоги на поховання.

ПОГОДЖУЮ

Голова профспілкового комітету  
Державної установи «Інститут  
громадського здоров'я  
ім. О. М. Марзєєва Національної  
академії медичних наук України»



Аліна ПЛАТОНОВА

«11» 04 2023 року