

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ВОЛИНСЬКА ОБЛАСНА ІНФЕКЦІЙНА ЛІКАРНЯ»
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

СХВАЛЕНО
Загальними зборами
(конференцією)
трудового колективу
Протокол № 1 від 31.03.2022

**Зміни до Колективного договору
між роботодавцем та первинною профспілковою
організацією Комунального підприємства «Волинська
обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради,
схваленого загальними зборами трудового колективу
25.02.2016**

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ВОЛИНСЬКА ОБЛАСНА ІНФЕКЦІЙНА ЛІКАРНЯ»
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

УХВАЛЕНО
Загальними зборами
(конференцією)
трудового колективу
Протокол № 1 від 31.03.2022

Угода про Зміни до Колективного договору
між роботодавцем та первинною профспілковою організацією Комунального підприємства «Волинська обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради, прийнятого загальними зборами трудового колективу від 25.02.2016

Сторонами, що підписали зміни до Колективного договору:

Роботодавець – Комунальне підприємство «Волинська обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради (далі - Підприємство), в особі т.в.о.директора **Морочковської Галини Василівни** (далі - Роботодавець) з однієї сторони, та **голова профспілкового комітету – Ковальової Ірини Леонідівни**, з іншої сторони (далі – Голова ПК), разом далі по тексту – Сторони.

1. Внести зміни до Колективного договору, а саме:

1) Додаток 2 до Колективного договору «Положення про преміювання працівників КП «Волинська обласна інфекційна лікарня» викласти в новій редакції.

Додатки:

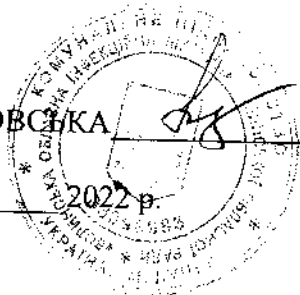
- Додаток 22 до Колективного договору «Положення про преміювання працівників КП «Волинська обласна інфекційна лікарня» в новій редакції.

Від Роботодавця:

Т.в.о.директора комунального підприємства
«Волинська обласна інфекційна лікарня»
Волинської обласної ради

Галина МОРОЧКОВСЬКА

«31» березня 2022 р.

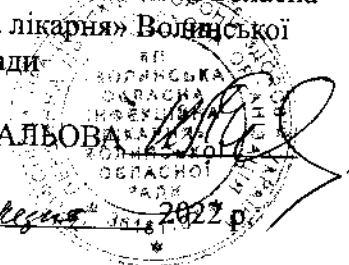


Від трудового колективу:

Голова первинної профспілкової
організації комунального
підприємства «Волинська обласна
інфекційна лікарня» Волинської
обласної ради

Ірина КОВАЛЬОВА

«31» березня 2022 р.



Додаток 22
до Колективного договору Комунального підприємства «Волинська обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради, прийнятого від 25.02.2016р.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
КП «Волинська обласна інфекційна лікарня»

1. Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Волинська обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради (далі – Заклад) розроблене, щоб посилити мотивацію праці та підвищити вплив матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Закладу.
2. Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників і поширюється на всіх членів трудового колективу.
3. Це Положення застосовується з метою матеріального стимулювання працівників за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавської та трудової дисципліни.
4. Дія Положення поширюється на всіх працівників Закладу.
5. Премію нараховують працівнику залежно від показників діяльності Закладу (структурного підрозділу) із врахуванням особистого внеску в загальні результати роботи Закладу.
6. Премію виплачують за рахунок економії фонду оплати праці. Працівників не преміюють, якщо є прострочена заборгованість із виплати заробітної плати.
7. Премію не обмежують граничними розмірами.
8. Премію можна виплачувати за підсумками роботи Закладу за місяць, квартал, півріччя, за рік.
9. Премія встановлюється у таких розмірах:
 - у відсотках від посадового окладу;
 - у розмірі середньомісячної заробітної плати;
 - конкретно визначеною сумою грошей;
10. За рішенням Керівника Закладу працівникам можуть встановлюватися такі види премій:
 - 1) Премія за місяць (періодична або разова);
 - 2) Премія за квартал (періодична або разова);
 - 3) Премія за рік (разова);
 - 4) Премія до державних свят, святкових дат, до Дня медичного працівника та професійних свят працівників (разова);
 - 5) Премія з нагоди ювілею 50 років та кожні наступні 10 років (разова);
 - 6) Премія у разі звільнення працівника у зв'язку з виходом на пенсію за віком(разова);
 - 7) Премія у зв'язку з отриманням грамот, подяк державних органів, органів місцевого самоврядування тощо (разова);

8) Премія за виконання важливих та/або складних завдань за місяць/ за квартал (періодична або разова);

9) Премія за високі досягнення в праці та/або визначні заслуги у громадському житті;

10) Премія до святкових (ювілейних) дат Закладу, структурного підрозділу.

11. При визначенні розміру премії враховуються показники преміювання, що зазначені в цьому Положенні.

12. В обов'язковому порядку медичним працівникам встановлюються щомісяця премії з метою досягнення рівня заробітної плати, передбаченої постановою КМ України від 12.01.2022 №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я». Така премія надається у розмірі конкретної суми грошових коштів.

Перелік посад працівників та розмір премії визначається наказом по Закладу.

13. Лікарям (крім лікарів-інтернів), професіоналам з вищою немедичною освітою за наказом директора Підприємства здійснюються щомісячні виплати винагород зарезультатами їх роботи, при умові, що це буде здійснено у межах фонду оплати праці. Такі винагороди встановлюються у твердій грошовій сумі, з урахуванням його особистого внеску в укладення договору з НСЗУ по відповідному пакету надання медичної допомоги, складності, відповідальності виконуваної ним роботи, його кваліфікації, та нараховується поверх встановленої постановою КМ України від 12.01.2022 №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я». *

* Цей пункт діє до втрати чинності постанови КМ України від 12.01.2022 №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я».

14. Показники преміювання для всіх працівників Закладу:

- виконання заходів та завдань, передбачених планами робіт;
- виконавська дисципліна, в тому числі, але не виключно, виконання окремих доручень;

- трудова дисципліна та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

15. Для оцінювання діяльності відділень, кабінетів, лабораторій та інших лікувально-діагностичних підрозділів Закладу застосовують критерії преміювання:

- відсутність обґрунтованих скарг пацієнтів та їх родичів на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- правильність ведення електронний медичних записів;
- виконання та дотримання стандартів діагностики та лікування;
- поліпшення показників роботи;
- впровадження нових методів лікування;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності;
- якість оформлення і ведення первинної документації;
- кількість прийнятих (пролікованих) пацієнтів із врахуванням норми навантаження.

Для структурних підрозділів, які не зайняті безпосередньо наданням медичної допомоги, показники для преміювання визначають з огляду на конкретні функції та діяльність відповідних підрозділів (служб), зокрема:

Для оцінювання діяльності у бухгалтерській службі та інформаційно-аналітичному відділі застосовують критерії преміювання:

- ведення планово-фінансової, облікової та статистичної діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
- своєчасне та якісне подання статистичної та фінансової звітності до органів державної влади.

Для оцінювання діяльності у господарській службі застосовують критерії преміювання:

- технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів;
- економія, планове використання паливно-мастильних та інших витратних матеріалів.

16. Розмір премії можна збільшувати у зв'язку з роботою працівника у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад установлену норму робочого часу.

17. Премії не виплачують працівникам за час їх перебування у відпустках та у період їх тимчасової непрацездатності (крім премії до професійного свята — Дня медичного працівника).

18. Преміюють працівників, які відпрацювали у Закладі протягом усього періоду, за який здійснюють преміювання. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку звітного періоду, премія за фактично відпрацьований час виплачується пропорційно відпрацьованому часу або за рішенням Керівника, при наявності значного особистого внеску працівника у діяльність Підприємства, в повному обсязі.

19. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премію нараховують на загальних підставах.

20. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал), премію не виплачують, за винятком працівників, які звільняються у зв'язку з:

- призовом/вступом на військову службу до Збройних сил України, Національної гвардії України;
- переведенням у встановленому порядку на роботу на інше підприємство, в установу, організацію;
- скороченням чисельності (штату) працівників;
- виходом на пенсію;
- станом здоров'я.

21. Керівник Підприємства визначає розмір премії:

- своїм заступникам, керівникам структурних підрозділів;
- працівникам бухгалтерської та господарської служб;
- працівникам інформаційно-аналітичного відділу;
- медичним працівникам (у випадку, визначеному п.22)

22. Керівники структурних підрозділів подають Керівнику пропозиції щодо розміру премії працівникам відповідних підрозділів. Керівник може змінити розмір премії працівнику (працівникам) таких підрозділів, якщо подані пропозиції не відповідають критеріям преміювання.

23. Премію виплачують працівникам на підставі наказу Керівника.

24. Керівнику премію виплачують на загальних підставах, визначених у цьому Положенні, у відповідності до умов контракту за рішенням голови обласної ради.

25. Керівників структурних підрозділів преміюють за показниками діяльності підрозділів.

26. Керівник самостійно або за поданням його заступників, завідувачів структурних підрозділів має право позбавляти працівників премії частково або повністю.

Позбавлення премії оформлюється наказом Керівника із зазначенням підстав, визначених у п.27.

27. Перелік підстав, за які повністю або частково здійснюється позбавлення премії:

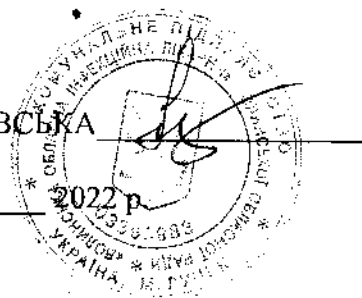
Порядковий номер	Вид порушення	Відсоток, на який зменшується розмір премії
1.	Порушення трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку щодо організації використання робочого часу та режиму роботи (крім випадків, зазначених нижче)	50
2.	Порушення термінів виконання документів та /або робіт, недотримання вимог щодо порядку їх підготовки	50
3.	Невиконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою інструкцією	100
4.	Порушення медичної етики та деонтології	100
5.	Наявність обґрунтованих скарг пацієнтів та їх родичів	90
6.	Недотримання стандартів діагностики і лікування	100
7.	Неякісне оформлення і ведення первинної документації	80
8.	Несправність устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів (які наступили внаслідок недбалого чи несумлінного ставлення працівника)	100
9.	Поява на роботі у свій робочий час в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння	100
10.	Систематичне (два і більше разів) запізнення на роботу	80
11.	Прогул роботи (в тому числі відсутність на робочому місці без поважних причин понад дві години)	90
12.	Наявність догани за вчинення дисциплінарного проступку, що оголошена в році, в якому здійснюється преміювання	100
13.	Порушення правил охорони праці, протипожежної безпеки	70

Від Работодавця:

Т.в.о.директора комунального підприємства
«Волинська обласна інфекційна лікарня»
Волинської обласної ради

Галина МОРОЧКОВСЬКА

« 31 » березня



Від трудового колективу:

Голова первинної профспілкової організації комунального підприємства «Волинська обласна інфекційна лікарня» Волинської обласної ради

Ірина КОВАЛЬСЬКА

« 31 » березня 2022 р.

