



УКРАЇНА

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
"ВОЛИНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ
ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ"
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ВОЛИНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ
ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ
КАТАСТРОФ» ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

НА 2013-2025 РОКИ

Директор

Голова профкому



Луцьк 2022

ДОДАТКОВА УГОДА № 14

до Колективного договору між адміністрацією і профспілковим комітетом
Комунального підприємства «Волинський обласний центр екстреної
медичної допомоги та медицини катастроф» Волинської обласної ради на
2013-2025 роки

м. Луцьк

24 лютого 2022 року

Адміністрація Комунального підприємства «Волинський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» Волинської обласної ради, в особі директора Шмаля В.З. та трудовий колектив Комунального підприємства «Волинський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» Волинської обласної ради, в особі профспілкового комітету – Мельничук А.В., вирішили внести такі зміни до Колективного договору між адміністрацією і профспілковим комітетом Комунального підприємства «Волинський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» Волинської обласної ради на 2013-2015 роки від 31.05.2013 року (далі – Колективний договір), зареєстрованого управлінням економіки Луцької міської ради Волинської області від 30.09.2013 року за №142 (зі зміною від 20.04.2014 року, зареєстрованого управлінням економіки Луцької міської ради Волинської області 13.05.2014 року за №58; №2 від 14.08.2015 року, зареєстрованого департаментом економічної політики Луцької міської ради Волинської області 18.09.2015 року за №47; №3 від 27.12.2016 року, зареєстрованого департаментом економічної політики Луцької міської ради Волинської області 12.01.2017 року за №1; №4 від 18.07.2017 року, зареєстрованого департаментом економічної політики Луцької міської ради Волинської області 19.07.2017 року за №122; №5 від 05.06.2018 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 10.12.2019 року за №126; №7 від 15.01.2020 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 24.01.2020 року за №5; №8 від 27.08.2020 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 07.09.2020 року за №60; №9 від 09.10.2020 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 20.10.2020 року за №70; №10 від 24.02.2021 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 24.02.2021 року за №15; № 11 від 10.06.2021 року, зареєстрованого управлінням з питань праці Луцької міської ради Волинської області 23.06.2021 року за №57; №12 від 31.08.2021 року, зареєстрованого відділом з питань праці Луцької міської ради Волинської області 09.09.2021 року за №75; №13 від 20.12.2021 року, зареєстрованого відділом з питань праці Луцької міської ради Волинської області 29.12.2021 року за №102):

1. Викласти Додаток 1 до Колективного договору в новій редакції (Додаток 1 цієї додаткової угоди).
2. Ця додаткова угода до Колективного договору починає діяти з 01 лютого 2022 року.

Голова профкому


А.В. Мельничук



Директор


В.З. Шмаль



ДІЛОВОСТАНОВИ

Голова профкому

Колективного договору «Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців»

«Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців»

Волинської обласної ради

В. Загнаний підписав

Ця угода складається з двох частин: першої - Кодексу умов праці та другої - Кодексу умов праці працівників медичних закладів області. Ця угода є додатком до Колективного договору «Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців» Волинської обласної ради.

Ця угода є додатком до Колективного договору «Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців» Волинської обласної ради.

Ця угода є додатком до Колективного договору «Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців» Волинської обласної ради.

Ця угода є додатком до Колективного договору «Волинський обласний центр екстрадовісної медичної допомоги та посередства у розв'язанні спорів працівників і працедавців» Волинської обласної ради.

В. Перестав, голова профкому

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому


А.В. Мельничук



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «ВОЦЕМДМК»


В.З. Шмаль



24 лютого 2022

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Комунального підприємства “Волинський обласний центр
екстреної медичної допомоги та медицини катастроф”
Волинської обласної ради

I. Загальні положення

1.1. Це положення розроблено відповідно до вимог Кодексу законів про працю України, Постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» та чинного законодавства і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій працівникам Комунального підприємства “Волинський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф” Волинської обласної ради (далі – підприємство).

1.2. Метою преміювання працівників підприємства є:

- підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу підприємства щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення ефективності та покращення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного працівника у результати діяльності підприємства, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та професійної активності;
- створення умов для підвищення заробітної плати працівників відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства;
- стимулювання до виконання працівниками посадових (робітничих) обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

II. Порядок, розміри і критерії преміювання

2.1. Працівникам підприємства можуть встановлюватись такі види премій:
а) премія за місяць (квартал, рік тощо), відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи підприємства, згідно з критеріями, зазначеними в пункті 2.6. цього Положення;

б) за виконання особливо важливої роботи;

в) з нагоди ювілейних, пам'ятних та святкових дат, професійних свят, виходу на пенсію тощо.

2.2. Преміюванню підлягають працівники, які займають посади згідно з штатним розписом підприємства, а також працівники по роботі за сумісництвом.

2.3. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, а також до знаменної дати тощо.

2.4. Розмір премії працівнику (працівникам) підприємства встановлюється директором підприємства, шляхом видання відповідного наказу.

Проект наказу про преміювання працівників підприємства готує відділ кадрів, який погоджує його з профспілковим комітетом (крім преміювання директора підприємства (його заступників) та медичних директорів) і подає директору підприємства.

Виплата премій здійснюється бухгалтерією, на підставі наказу директора підприємства, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначені колективним договором.

2.5. За підсумками роботи директору підприємства встановлюється премія:

а) за квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

б) за рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

2.6. Розмір місячної премії працівника (працівників) підприємства залежить від його (їх) особистого внеску в загальний результат роботи підприємства, з урахуванням таких критеріїв:

1) ініціативність і професійність у роботі;

2) своєчасне та якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень (вказівок), наказів, розпоряджень, завдань, визначених Статутом підприємства, положеннями про самостійний структурний підрозділ, у якому працює працівник, його посадовою інструкцією, а також дорученнями директора підприємства, медичних директорів, заступниками директора;

3) терміновість виконання завдань; участь в роботі комісій, робочих груп тощо;

4) трудова дисципліна;

5) інших критеріїв та показників діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.7. Преміювання працівників здійснюється, виходячи з фінансових можливостей підприємства.

2.8. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу та підприємства в цілому, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника структурного підрозділу, а керівникам структурних підрозділів – за розпорядженням директора підприємства. В окремих випадках працівникам

підприємства премія встановлюється – за розпорядженням директора підприємства.

2.9. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і у фіксованій грошовій сумі.

2.10. Премії виплачуються працівникам, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, за будь-який проміжок часу.

III. Умови, за яких премія не нараховується або нараховується у меншому розмірі

3.1. Директору підприємства не нараховується або нараховується у меншому розмірі премія у таких випадках:

- за наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді;
- за умови збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом;
- при погіршенні якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни;
- за умов незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану.

3.2. Премія не нараховується і не виплачується працівникам, до яких за порушення трудової дисципліни застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення, або які мали недоліки у роботі.

3.3. Підставою для позбавлення премії працівника є:

- наказ керівника про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки і трудової дисципліни;
- несвоєчасне і неякісне виконання, покладених на працівника завдань і функцій;
- притягнення працівника до адміністративної чи кримінальної відповідальності у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків.

3.4. Премія зменшується або скасовується, у разі здійснення працівником службового проступку, характер і ступінь тяжкості якого є недостатнім для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Заступник директора з економічних питань



О.М. Смирницька

Головний бухгалтер



О.В. Шикалюк