

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Головний лікар Комунального
некомерційного підприємства
"Міська клінічна лікарня №13"
Харківської міської ради



О.А.С. Бобейко

Голова профспілки

О.Г. Макаренко

Протокол профспілкової
конференції № 16 від

«22» 11 2019р

ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства

"Міська клінічна лікарня №13" Харківської міської ради

та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації

"Міська клінічна лікарня №13" Харківської міської ради

на 2019-2024 р.р.

1. Внести зміни в розділ 3 «Оплата праці» Колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради на 2019-2024 р.р.

Розділ 3.1.1. попередньої редакції вважати не дійним. :

3.1.1. Надавати працівникам, за їх згодою, можливість працювати на умовах неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) із збереженням повної тривалості щорічних основної та додаткових відпусток та інших гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та цим Колективним договором.

Неповний робочий час з ініціативи роботодавця устанавлюється у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, що вважається зміною істотних умов праці, згідно із ч. 3 ст. 32 КЗпП.

Про зміну істотних умов праці, зокрема, устанавлення чи скасування неповного робочого часу, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.(ч. 3 ст. 32 КЗпП)

У разі якщо колишні істотні умови праці не можна зберегти, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняється згідно із п. 6 ст. 36 КЗпП, а працівнику виплачують вихідну допомогу на підставі ст. 44 КЗпП у розмірі не менше ніж середній місячний заробіток.

Змінювати істотні умови праці власник вправі лише за наявності змін в організації виробництва та праці. (лист Мінсоцполітики від 15.07.2011 р. № 195/13/1334). Кваліфікувати такі випадки варто в разі прийняття власником рішення про переведення всього підприємства, окремих його структурних підрозділів і категорій працівників на неповний робочий час, якщо це обумовлено кон'юктурою ринку чи іншими обставинами, котрі не дозволяють використовувати працю працівників протягом повного робочого часу.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці власник вправі встановити чи скасувати неповний робочий час для всього підприємства або окремих структурних підрозділів, чи окремої категорії працівників. Якщо немає змін в організації виробництва та праці, власник не вправі встановлювати або скасовувати неповний робочий час для конкретних працівників.

За наявності обставин для запровадження неповного робочого часу алгоритм його введення на підприємстві такий:

1. Видається наказ про внесення змін в організацію виробництва та праці. У ньому розкривається зміст цих змін, даються відповідні доручення посадовим особам для здійснення таких змін
2. Конкретні працівники, істотні умови праці яких підлягають зміні у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, персонально попереджаються

про те, що з такого-то конкретного дня (але не раніше ніж через 2 місяці після персонального попередження) змінюються істотні умови їх праці

3. Відділу кадрів наказом надається доручення ознайомити відповідних працівників із майбутніми змінами істотних умов праці під підпис.

4. Протягом 2-х місяців від усіх відповідних працівників доцільно отримати письмову заяву про згоду чи відмову продовжувати роботу після зміни істотних умов праці. Працівники вправі в будь-який час змінити своє рішення: скасувати раніше надану згоду на продовження роботи чи дати згоду на продовження роботи, скасувавши раніше заявлену відмову від продовження роботи.

5. Безпосередньо перед початком роботи відповідно до змінених істотних умов праці необхідно видати наказ, визначити щодо кожного працівника нові істотні умови праці, а також ознайомити працівників із новими інструкціями й іншими документами, що визначають умови проведення робіт.

6. Працівники, які відмовилися продовжувати роботу у зв'язку зі зміною істотних умов праці, підлягають звільненню на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП.

2. Внести зміни в розділ 4 . «Оплата праці » Колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства “Міська клінічна лікарня №13” Харківської міської ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації “Міська клінічна лікарня №13” Харківської міської ради на 2019-2024 р.р. Розділ 4.1.3. попередньої редакції вважати не дійним. :

4.1.3. Підвищувати посадові оклади:

- за керівництво структурним підрозділом - завідувачам структурних підрозділів - лікарям, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) (підпункти 2.2.3 та 2.2.9 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за старшинство - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) (підпункт 2.2.10 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за наявність кваліфікаційної категорії - керівникам Закладу та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (головним фельдшерам) (підпункт 2.4.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за диплом з відзнакою - лікарям протягом п'яти років у розмірі 5 % (підпункт 2.4.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 % (підпункт 2.4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за оперативне втручання – лікарям-хірургам усіх найменувань до 15%, до 25%, до 40% (п.п.2.4.2. п.2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці у розмірі 15%, 20%, 30% (п.п. 2.4.5. п. 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- у разі виконання взаємних зобов'язань сторін щодо нормування та оплати розмірів заробітної плати , додаткових виплат , як-то від доплати, надбавки , премії, тощо, працівникам первинної ланки згідно договору НЦЗУ, при наявності фінансування , передбачити преміювання до 10 % фінансових коштів на адміністративно-господарський склад лікарні за сприяння, поліпшення умов, підвищення ефективності результатів та конкурентоспроможності закладу.

- в інших випадках (п.п. 2.4.6 п. 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

3. Внести зміни в розділ 4 «Оплата праці » Колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства “Міська клінічна лікарня №13” Харківської міської ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації “Міська клінічна лікарня №13” Харківської міської ради на 2019-2024 р.р. :

4.1.6. Встановити наступні надбавки за тривалість безперервної роботи:

Згідно наказу ДООЗ № 339 від 28.08.2019 року « Про внесення змін до наказу від 28.12.2018 року № 682 «Про розподіл чисельності населення міста Харкова для медичного обслуговування у 2019 р» був виключений додаток № 1 про прикріплене до закладу населення для амбулаторного медичного обслуговування.

З метою врегулювання питання про порядок виплати надбавки за тривалість безперервної роботи та збереження рівня заробітної плати встановити відсоткову систему надбавок та критерії оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки Центру ПМД. Нарахування надбавки здійснювати з урахуванням безперервної роботи працівника, у такому розмірі:

- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років .

Впровадити в роботу наступні рейтингові показники для оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки згідно середньомісячних показників в роботі Центрів ПМД:

1. Кількість відвідувань зроблених до лікаря на 1 мешканця
2. Своєчасність обслуговування викликів додому
3. Кількість призначеного лікування - «стаціонар вдома»
4. Оцінка якості ведення документації:

4.1. Введення амбулаторної карти згідно форми затвердженої МОЗ (наявність страхового анамнезу, обстеження, обґрунтованість видачі і продовження листка непрацездатності та інші)

4.2. Ведення журналу обліку роботи медичної сестри

4.3. Кількість зроблених профілактичних щеплень згідно плану вакцинації

5. Дисциплінарні стягнення:

- 5.1. наявність скарг від пацієнтів
- 5.2. порушення трудової дисципліни
- 5.3. порушення правил етики та деонтології
- 5.4. порушення сан. - епід. режиму.

Завідувач амбулаторії щоквартально за результатами рейтингової оцінки показників роботи співробітників амбулаторії надає до бухгалтерії підприємства звіт щодо нарахування відсотків за безперервний стаж роботи по кожному працівнику у вигляді рапорту. Нарахування проводити щомісячно за підсумком рейтингових показників попереднього кварталу за таким принципом:

- недотримання 1 рейтингового показника оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 50 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.
- недотримання 2 рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 75 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.
- недотримання 3 та більше рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 100 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.

4. Внести зміни в додаток № 1 «Оплата праці » до Колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради на 2019-2024 р.р. :

6. Встановити наступні надбавки за тривалість безперервної роботи:

Згідно наказу ДООЗ № 339 від 28.08.2019 року « Про внесення змін до наказу від 28.12.2018 року № 682 «Про розподіл чисельності населення міста Харкова для медичного обслуговування у 2019 р» був виключений додаток № 1 про прикріплене до закладу населення для амбулаторного медичного обслуговування.

З метою врегулювання питання про порядок виплати надбавки за тривалість безперервної роботи та збереження рівня заробітної плати встановити відсоткову систему надбавок та критерії оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки Центру ПМД. Нарахування надбавки здійснювати з урахуванням безперервної роботи працівника, у такому розмірі:

- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років .

Впровадити в роботу наступні рейтингові показники для оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки згідно середньомісячних показників в роботі Центрів ПМД:

1. Кількість відвідувань зроблених до лікаря на 1 мешканця
2. Своєчасність обслуговування викликів додому
3. Кількість призначеного лікування - «стаціонар вдома»
4. Оцінка якості ведення документації:

4.1. Введення амбулаторної карти згідно форми затвердженої МОЗ (наявність страхового анамнезу, обстеження, обґрунтованість видачі і продовження листка непрацездатності та інші)

4.2. Ведення журналу обліку роботи медичної сестри

4.3. Кількість зроблених профілактичних щеплень згідно плану вакцинації

5. Дисциплінарні стягнення:

5.1. наявність скарг від пацієнтів

5.2. порушення трудової дисципліни

5.3. порушення правил етики та деонтології

5.4. порушення сан. - епід. режиму.

Завідувач амбулаторії щоквартально за результатами рейтингової оцінки показників роботи співробітників амбулаторії надає до бухгалтерії підприємства звіт щодо нарахування відсотків за безперервний стаж роботи по кожному працівнику у вигляді рапорту. Нарахування проводити щомісячно за підсумком рейтингових показників попереднього кварталу за таким принципом:

- недотримання 1 рейтингового показника оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 50 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.

- недотримання 2 рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 75 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.

- недотримання 3 та більше рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 100 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.

5. 4. Внести зміни в додаток № 2 «Положення про преміювання працівникам Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня № 13» Харківської міської ради » до Колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради на 2019-2024 р.р. :

3.3.2. Встановити наступні надбавки за тривалість безперервної роботи:

Згідно наказу ДООЗ № 339 від 28.08.2019 року « Про внесення змін до наказу від 28.12.2018 року № 682 «Про розподіл чисельності населення міста Харкова для медичного обслуговування у 2019 р» був виключений додаток

№ 1 про прикріплене до закладу населення для амбулаторного медичного обслуговування.

З метою врегулювання питання про порядок виплати надбавки за тривалість безперервної роботи та збереження рівня заробітної плати встановити відсоткову систему надбавок та критерії оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки Центру ПМД. Нарахування надбавки здійснювати з урахуванням безперервної роботи працівника, у такому розмірі:

- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років .

Впровадити в роботу наступні рейтингові показники для оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки згідно середньомісячних показників в роботі Центрів ПМД:

1. кількість відвідувань зроблених до лікаря на 1 мешканця
2. своєчасність обслуговування викликів додому
3. кількість призначеного лікування - «стаціонар вдома»
4. Оцінка якості ведення документації:
 - 4.1. ведення амбулаторної карти згідно форми затвердженої МОЗ (наявність страхового анамнезу, обстеження, обґрунтованість видачі і продовження листка непрацездатності та інші)
 - 4.2. ведення журналу обліку роботи медичної сестри
 - 4.3. кількість зроблених профілактичних щеплень згідно плану вакцинації
5. Дисциплінарні стягнення:
 - 5.1. наявність скарг від пацієнтів
 - 5.2. порушення трудової дисципліни
 - 5.3. порушення правил етики та деонтології
 - 5.4. порушення сан.-епід. режиму.

Завідувач амбулаторії щоквартально за результатами рейтингової оцінки показників роботи співробітників амбулаторії надає до бухгалтерії підприємства звіт щодо нарахування відсотків за безперервний стаж роботи по кожному працівнику у вигляді рапорту. Нарахування проводити щомісячно за підсумком рейтингових показників попереднього кварталу за таким принципом:

- недотримання 1 рейтингового показника оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 50 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.
- недотримання 2 рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 75 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.
- недотримання 3 та більше рейтингових показників оцінки якості роботи лікаря-терапевта та сестри медичної поліклініки: відрахувати 100 відсотків від відсотка нарахованої надбавки.

Прочитано та скріплено печаткою

друку в

Головний лікар А.Є. Зобейко





У К Р А Ї Н А



**ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ
СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124
тел. +38 (057) 721-21-32 факс +38 (057) 721-21-32
e-mail: upr_truda_komint@ukr.net, код ЄДРПОУ 03196624

26.11.2019 № 7-14/8072

Головному лікарю
КНП «Міська клінічна лікарня
№13» Харківської міської ради
БОБЕЙКО А.С.

Управління праці та соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації КНП «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради на 2019-2024 роки зареєстровано за № 9 від 26.11.2019 року та направлено до Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на сайті міської ради.

Начальник управління

 С.В. УКСУСОВ