

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Голова первинної організації
професіоналів



Мокроусова І. В.

20 20 року

Від роботодавця:
Головний лікар



Шедров О. М.

(підпис)

«24» 20 року

Схвалено конференцією
трудового
колективу «24» квітня 2020 року
протокол № 1

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ №1 ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ

**МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«МІСЬКА ЛІКАРНЯ № 3»
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

на 2020 – 2023 роки

м. Харків
2020

Головний лікар КНП «Міська лікарня №3» ХМР Щедров Олександр Михайлович, який представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та голови профспілкового комітету первинної профспілкової організації КНП «Міська лікарня №3» ХМР Мокроусова Ірина Володимирівна, яка у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці, з другої сторони, відповідно до пункту 1.2 Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом КНП «Міська лікарня №3» ХМР на 2020-2023 роки домовились внести такі зміни та доповнення до Колективного договору:

1. Пункт 4.11 Колективного договору викласти у новій редакції:
4.11 Надбавки за високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі (виконання додаткової роботи, не передбаченої посадовою інструкцією) в розмірі до 50% посадового окладу працівникам підприємства можуть установлюватись у межах фонду оплати праці.
Головному лікарю та його заступникам надбавки за високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі затверджуються наказом по підприємству у межах фонду заробітної плати.
2. Пункт 4.15 колективного договору доповнити наступним:
Головному лікарю та його заступникам доплата 25% за суміщення професій затверджується наказом по підприємству у межах фонду заробітної плати.
3. Пункт 4.27 колективного договору викласти у новій редакції:
Оплачувати працівникам за час простою , у тому числі за час тимчасового припинення роботи підприємства або його окремого підрозділу , коли за відсутності вини працівника виникла виробнича ситуація , небезпечна для життя чи здоров'я працівника або людей , які його оточують, і навколишнього природного середовища , у розмірі 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою не з вини працівника , в тому числі на період оголошення карантину , встановленого Кабінетом Міністрів України , оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) . (ст.113 КЗпП).
4. Додаток №11 « Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №3» Харківської міської ради» викласти у наступній редакції:

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та матеріальне заохочення працівників
Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня № 3»
Харківської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників (далі — Положення) у Комунальному некомерційному підприємстві «Міська лікарня № 3» Харківської міської ради (далі — Підприємство) розроблено відповідно до:

- Кодексу законів про працю України (КЗпП);
- Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР;
- постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298;
- наказу Мінпраці й МОЗ «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 № 308/519.

1.2. Положення запровадили з метою:

- посилити матеріальну зацікавленість працівників у поліпшенні якості медичного обслуговування населення;
- підвищити заробітну плату працівників завдяки їхнім особистим трудовим зусиллям та особистому внеску в результати роботи Підприємства;
- залучити працівників структурних підрозділів Підприємства до участі в оцінюванні результатів праці кожного;
- забезпечити соціальний захист працівників за допомогою матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях.

1.3. Джерела формування фонду преміювання та матеріального заохочення в Підприємстві:

- кошти місцевого бюджету, кошти державної субвенції, які утворюються в результаті економії фонду заробітної плати;
- кошти в межах фактичних надходжень від надання платних послуг;
- кошти за надання медичних послуг, пов'язаних з первинною медичною допомогою пацієнтам, які подали декларації, про вибір лікаря від Національної служби здоров'я України.

- кошти за надання вторинної медичної допомоги за пакетом медичних послуг «Амбулаторна вторинна (спеціалізована) та третинна (високоспеціалізована) медична допомога дорослим та дітям, включаючи медичну реабілітацію та стоматологічну допомогу» від Національної служби здоров'я України.
- кошти за надання вторинної медичної допомоги за пакетом медичних послуг «Стаціонарна допомога дорослим та дітям без проведення хірургічних операцій» від Національної служби здоров'я України.

Норми цього Положення Підприємство реалізує тільки в межах наявних коштів та фінансового плану на рік. При цьому не допускає утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.4. Рішення про преміювання та матеріальне заохочення працівників приймає комісія з преміювання працівників Підприємства за поданням керівників структурних підрозділів на підставі наказу керівника Підприємства.

1.5. Премія та матеріальне заохочення працівникам нараховують за результатами роботи за місяць, квартал, півріччя та рік, за умови виконання основних показників діяльності Підприємства і залежно від особистого внеску кожного працівника.

1.6. Преміювання може здійснюватись за наявності коштів до: державних, релігійних, професійних свят.

2. Підстави, умови й порядок преміювання та матеріального заохочення

2.1. Преміювання та матеріальне заохочення працівників, які працюють і отримують заробітну плату, зокрема й на умовах роботи за сумісництвом.

2.2. Працівників преміюють та матеріально заохочують за:

- високу ефективність та якість роботи відповідно до експертної оцінки керівника структурного підрозділу;
- пропаганду та впровадження нових методів лікування;
- застосування в роботі досягнень науки та передових методів праці.

2.3. Основа визначення показників — кінцеві результати роботи кожного структурного підрозділу:

- у стаціонарних відділеннях:
 - скорочення строків обстеження пацієнтів унаслідок удосконалення організації праці та медичного обслуговування;
 - зниження кількості розходжень між клінічним та патологоанатомічним діагностуванням;
- у консультативно-діагностичному центрі:

- повнота обсягу диспансерного нагляду в межах встановлених законодавством України;
- зниження кількості розходжень між консультативно-діагностичним та стаціонарним діагностуванням;
- у центрі первинної медичної допомоги:
 - доступність, що передбачає мінімальну втрату часу для отримання первинної медичної допомоги;
 - безпечність, що полягає у наданні послуг з первинної медичної допомоги у спосіб, мінімізує ризики завдання шкоди пацієнтові;
 - результативність, що проявляється у досягненні найкращих результатів через надання послуг з первинної медичної допомоги на основі наукових знань та принципів доказової медицини;
 - своєчасність надання послуг з первинної медичної допомоги.
- у адміністративно-господарчій службі:
 - виконання фінансового плану;
 - виконання плану по підвищенню кваліфікації лікарів та молодших медичних спеціалістів з медичною освітою на 100%;
 - виконання плану по атестації лікарів та молодших медичних спеціалістів з медичною освітою на 100%;
 - зменшення показника захворюваності робітників Підприємства;
 - відсутність скарг на роботу Підприємства;
 - робота понаднормово;
 - збільшення доходів закладу за всіма джерелами надходжень за поточний рік порівняно з минулим роком;
 - якісна організація процедури публічних закупівель;
 - ведення планово - фінансової діяльності та якість бухгалтерського обліку та своєчасна подача фінансової та економічної звітності;
 - своєчасне і якісне подання статистико-фінансової звітності до органів державної влади.
 - технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів.

2.4. Преміюванню та матеріальному заохоченню підлягають працівники, за фактично відпрацьований час у період за який передбачена премія.

2.5. Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до Збройних сил

України, вступом на навчання, виходом на пенсію, скороченням штату або з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП, премію виплачують за фактично відпрацьований час.

2.6. Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або яких звільнили за порушення трудової дисципліни, премію не нараховують і не виплачують.

2.7. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку календарного року, премію та стимулюючі надбавки можна виплачувати за фактично відпрацьований час на підставі рішення головного лікаря та погодженням з профспілковим комітетом.

2.8. Розмір премії кожному працівнику Підприємства визначають за поданням безпосереднього керівника відділення, відділу, служби, з огляду на розмір посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску в кінцеві результати роботи.

2.9. Нараховувати та виплачувати виробничу премію по центру первинної медичної допомоги в межах фонду заробітної плати за рішенням комісії по оцінці рівня якості надання первинної медичної допомоги:

— Розрахунок премії лікарям здійснюється за формулою:

$$P = T \cdot (a \cdot 2.465 + b \cdot 1.356 + c \cdot 0.616 + d \cdot 0.739 + e \cdot 1.232) / 12 \cdot k$$

P – розмір премії лікаря

T – тариф за обслуговування одного пацієнта;

a, b, c, d, e – кількість пацієнтів за віковими групами, що подали декларацію про вибір лікаря (відповідно 0-5; 6-17; 18-39; 40-64; 65+)

k – відсоток преміювання

лікарям, до 25% від надходження Підприємству за обслуговування задекларованих пацієнтів, за показниками — кінцевих результатів роботи пропорційно до відпрацьованого часу;

— молодшим спеціалістам з медичною освітою (сестрам медичним) – 50% від премії лікарів пропорційно до відпрацьованого часу;

— молодшим спеціалістам з медичною освітою (сестрам медичним процедурного кабінету, фельдшерам-лаборантам, лаборантам, статистик медичний та інші), біологу – в розмірі посадового окладу пропорційно до відпрацьованого часу;

— молодшому медичному персоналу (санітаркам) та іншим (реєстратору медичному), адміністративно-господарчій службі (інспектору з кадрів, бухгалтерам, економістам,

електромонтерам, монтажникам санітарно-технічних систем, прибиральникам території, гардеробникам та іншим) – в розмірі не більше двох посадових окладів пропорційно до відпрацьованого часу;

- завідувачу центром первинної медичної допомоги та сестрі медичній старшій центру первинної медичної допомоги щомісячно за рішенням комісії з преміювання працівників лікарні;
- лікарям та сестрам медичним за додатковий об'єм роботи, за складання медичної звітності за рішенням комісії з преміювання працівників лікарні;
- нараховувати та виплачувати премію апарату управління (головному лікарю, заступникам головного лікаря, головному бухгалтеру, завідувачу господарства та іншим), головній медичній сестрі підприємства за рішенням комісії з преміювання працівників лікарні та затверджену наказам по підприємству.

2.10. Нараховувати та виплачувати виробничу премію працівникам вторинної медичної допомоги за пакетом медичних послуг «Амбулаторна вторинна (спеціалізована) та третинна (високоспеціалізована) медична допомога дорослим та дітям, включаючи медичну реабілітацію та стоматологічну допомогу» в межах фонду заробітної плати за рішенням комісії по оцінці рівня якості надання вторинної медичної допомоги.

2.11. Нараховувати та виплачувати виробничу премію працівникам вторинної медичної допомоги за пакетом медичних послуг «Стаціонарна допомога дорослим та дітям без проведення хірургічних операцій» в межах фонду заробітної плати за рішенням комісії по оцінці рівня якості надання вторинної медичної допомоги.

2.12. Виплату премії проводити в терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця.

3. Підстави і порядок позбавлення премії (депреміювання)

та матеріального заохочення

3.1. Працівника можуть повністю позбавити премії чи матеріального заохочення, якщо він:

- не виконує або неналежно виконує без поважних причин обов'язки, передбачені посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- не виконує накази та розпорядження керівника закладу, структурного підрозділу;
- отримав догану;

- має скарги від пацієнтів;
- порушує графік роботи, санітарно-гігієнічні норми, етику та деонтологію у відносинах із працівниками закладу та пацієнтами;
- прогул, достроково залишав роботу без поважних причин або запізнювався;
- знаходження на робочому місці в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння, які підтверджені в установленому порядку;
- не дотримує трудової дисципліни (порушує терміни виконання доручень та завдань, зокрема й на нарадах; неякісно їх виконує);
- не дотримує термінів здачі звітності;
- вдається до інших порушень трудової дисципліни.

3.2. Працівника повністю позбавляють премії чи матеріального заохочення спільним рішенням головного лікаря та погодженням з профспілковим комітетом на підставі протоколу засідання.

3.3. Позбавляють премії незалежно від того, притягали чи не притягали працівника за порушення до дисциплінарної відповідальності.

3.4. У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності протягом строку дії дисциплінарного стягнення заохочення до працівника не застосовувати (ст. 151 КЗпПУ).

3.5. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення розглядають у порядку, який передбачає законодавство України.

Головний лікар

А. Шевченко

(Шедров О. М.)

“ 14 ”

квітня

2020 р.



Голова профспілкового комітету

(Мокроусова І. В.)

2020 р.



ПРОНУМЕРОВАНО ТА ПРОШИТО

8 (вісім) аркушів

ГОЛОВНИЙ ЛІКАР



О. М. ЩЕДРОВ

ГОЛОВА ПОП



І. В. МОКРОУСОВА

