

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова профспілкового комітету



Федоренко В.І.

04 20 20 року

Від роботодавця:

Головний лікар



Бутко К.М.

(підпис)

« 21 » 04 20 20 року

Схвалений на зборах трудового колективу « 21 » 04 20 20 року протокол № 10

## ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ

між роботодавцем та трудовим колективом

Комунальне некомерційне підприємство «Міська клінічна лікарня № 31»

Харківської міської ради

(назва підприємства, організації, установи)

на 2017-2022 роки

(період, на який укладено колективний договір)

До колективного договору на 2017-2022 роки реєстровий номер №110 від 26.04.2017 року внести зміни:

1. Розділ II «Трудові відносини. Режим праці та відпочинку» викласти в такому змісті:

Пункт 14. Щорічні відпустки співробітникам КНП «Міська клінічна лікарня №31» ХМР надаються згідно графікам, які затверджуються спільно з профспілковим комітетом до 10 січня. Щорічна основна відпустка повинна бути не менше 24 календарних днів.

2. Розділ IV «Оплата праці» викласти в такому змісті

Пункт 15. Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати. Керівник за погодженням з профспілковим комітетом затверджують положення про преміювання (Додаток №8). Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується. Керівнику, заступнику керівника, медичним працівникам виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної відпустки (Додаток №21). Керівник має право надавати іншим працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

3. Додаток 7 викласти у такому змісті:

Додаток № 7

### ПЕРЕЛІК ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК ДО ТАРИФНИХ СТАВОК ТА ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ

№ п/п	Доплата, надбавки	Перелік посад	Розмір доплат, надбавок
1.	Доплата за суміщення професій	Керівник, заступник керівника, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу за основною посадою
2.	Доплати за розширення зони обслуговування, або збільшення обсягу виконаних робіт	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу за основною посадою
3.	Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу за основною посадою



4.	Доплата за роботу в нічний час	Керівники структурних підрозділів, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, робітники	35%, 50% посадового окладу
5.	Надбавка за почесне звання заслужений лікар	Керівник, заступник керівника, лікарі	20% посадового окладу
6.	Доплата за науковий ступінь	Керівник, заступник керівника, керівники структурних підрозділів, лікарі	КМН – 15% посадового окладу ДМН – 25% посадового окладу
7.	Доплата за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці	Робітники, молодші медичні сестри КДЛ	До 12% посадового окладу
8.	Доплата працівникам, що безпосередньо зайняті у ліквідації та здійсненні заходів з запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19 та лікування пацієнтів із випадками гострої респіраторної хвороби COVID-19	Керівник, заступник керівника з медичної частини, головна медична сестра, керівники структурних підрозділів, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, дезінфектор, реєстратор медичний, сестра - господиня, прибиральник службових приміщень, водій автотранспортних засобів	Трьох окладів (тарифних ставок)
9.	Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особоважливої роботи, складність, напруженість у роботі	Керівник, заступники керівника, керівники структурних підрозділів, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу

Керівнику, заступникам керівника, керівникам структурних підрозділів, лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою освітою, молодшому медичному персоналу, фахівцям, службовцям, робітникам доплати та надбавки встановлюються наказом по підприємству.



**Положення про преміювання медичних працівників,  
спеціалістів, службовців, інших робітників  
комунального некомерційного підприємства  
" Міська клінічна лікарня №31  
"Харківської міської ради**

**1.Загальні положення**

Це положення розроблено відповідно Закону України "Про оплату праці", Галузевої угоди між міністерством охорони здоров'я України та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України, інших нормативно-правових актів України.

Це положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників Підприємства і поширюється на всіх членів трудового колективу.

Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу в загальні результати роботи, підвищення ефективності та якості надання медичної допомоги і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

**2.Підстави, умови і порядок преміювання**

2.1.Преміювання може здійснюватися за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професіональних та особистих ювілейних дат за умовами виконання основних показників діяльності лікарні у залежності від особистого внеску кожного працівника.

2.2.Преміювання може бути персональним за виконання важливої, складної, термінової та об'ємної роботи.

2.3. Розміри премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи лікарні, структурного підрозділу, відділення, кабінету та не обмежується розмірами і встановлюються за рішенням Комісії оцінки рівня якості надання медичної допомоги . Персональний склад затверджується наказом головного лікаря.

2.4.Розмір премії працівнику встановлюється або у відсотках до посадового окладу, або у фіксованій грошовій сумі. Премія, яка встановлені у відсотках до посадового окладу, та працівник працює не умовах неповного робочого дня, тижня та не повну ставку, нараховується пропорційно відпрацьованого часу. Премії за результати праці не виплачується за час відпустки, тимчасової непрацездатності, навчання.

2.5.Преміювання керівника, заступників керівника, керівників структурних підрозділів, медичних робітників, спеціалістів, службовців та інших робітників здійснюється наказом по підприємству за погодженням з профспілковим комітетом.



### **3. Показники преміювання**

3.1. Підставою для виплати премій є виконання основних показників :

- обсяг наданих послуг;
- проліковано хворих;
- проведено хірургічних втручань;
- обсяг проведених лабораторних, патологоанатомічних та діагностичних досліджень;
- обсяг проведених процедур, стерилізацій;
- якість та ефективність лікування;
- якість проведених процедур та маніпуляцій;
- впровадження нових методів лікування та покращення якості обслуговування;
- поліпшення показників роботи;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу;
- відсутність обґрунтованих скарг;
- ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
- своєчасне та якісне подання статистично-фінансової звітності;
- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією.

3.2. Обсяг та результативність наданих послуг відповідно статистичної та іншої звітності.

### **4. Підстави для зниження чи не нарахування премії**

4.1 Працівники Підприємства можуть бути позбавлені частково або повністю:

- неналежне виконання положень посадової інструкції;
- при невиконанні завдання в строк;
- недостатній обсяг наданих медичних послуг;
- порушення медичної етики, деонтології;
- при порушенні трудової дисципліни;
- при порушенні техніки безпеки;
- при випадках неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей;
- при обґрунтованих скаргах на роботу структурних підрозділів;
- не дотримання термінів здачі звітності;
- якщо робітник перебував на робочому місці в нетверезому стані працівник позбавляється премії повністю.

4.2. Протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення, у тому числі преміювання, до працівника не застосовуються.

## 5.3. Заключні положення

5.1. Преміювання проводиться в межах затверджених видатків на оплату праці.

5.2. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним Законодавством України.

Головний лікар

Голова ПК



К.М.Бутко

В.І.Федоренко

