

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
**протоколом конференції**  
**трудового колективу № 15**  
**від 18 серпня 2020 р.**

**Зміни і доповнення до колективного договору**  
**на 2017-2021 роки між адміністрацією та трудовим колективом**  
**комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня**  
**швидкої та невідкладної медичної допомоги ім. проф. О.І. Мещанінова»**  
**Харківської міської ради**

## **ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ до колективного договору**

Керуючись пунктом 11.1. Колективного договору на 2017-2021 роки між адміністрацією та трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня швидкої та невідкладної медичної допомоги ім. проф. О.І. Мещанінова» Харківської міської ради (далі по тексту – Підприємство або Заклад), статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», Сторони домовились внести до Колективного договору наступні зміни і доповнення:

1. Пункт 3.1.27. пункту 3.1. розділу 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити абзацом сьомим та викласти в наступній редакції:

« Сторони визначили, що у разі прийняття нових нормативно-правових актів України щодо встановлення лікарям, фахівцям, молодшим медичним сестрам, іншим працівникам закладу охорони здоров'я, підвищень, доплат, надбавок тощо, які не зазначені в Колективному договорі Закладу, оплата праці робітників Підприємства підлягає зміні згідно чинного законодавства України. »

2. Пункт 3.8. розділу 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ змінити та викласти пункт 3.8. в новій наступній редакції:

« 3.8. Представником основної професії є сестра медична, умови оплати праці якої встановлені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». За єдиною тарифною сіткою мінімальний посадовий оклад сестри медичної встановлюється згідно 6 тарифного розряду. »

3. Пункт 3.9. розділу 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ змінити та викласти пункт 3.9. в новій наступній редакції:

« 3.9. Умови матеріального забезпечення, умови і розміри оплати праці керівника закладу, визначаються у Контракті з головним лікарем Підприємства.»

4. Розділ 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити пунктом 3.10. та викласти пункт 3.10. в редакції наступного змісту:

« 3.10. Заробітна плата керівника нараховується виходячи з установлених Конtrakтом з головним лікарем підприємства:

- посадового окладу визначеного відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» і фактично відпрацьованого часу;

- інших доплат та надбавок до посадового окладу згідно Постанов Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «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 29.12.2009р. № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я», від 21.08.2019р. № 792 «Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я», від 11.05.2011 № 524 «Питання

оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових можливостей підприємства. »

5. Розділ 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити пунктом 3.11. та викласти пункт 3.11. в редакції наступного змісту:

« 3.11. Керівнику Підприємства виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки при наявності фінансових можливостей Підприємства. »

6. Розділ 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити пунктом 3.12. та викласти пункт 3.12. в редакції наступного змісту:

« 3.12. Встановлення керівнику закладу згідно Контракту посадового окладу, надбавок, доплат, а також допомоги на оздоровлення премій тощо, здійснюється лише на умовах та в розмірі визначених у Контракті з головним лікарем Підприємства, та відбувається на підставі наказу особи, якій, крім керівника закладу, надано право першого підпису розпорядчих документів. »

7. Розділ 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити пунктом 3.13. та викласти пункт 3.13. в редакції наступного змісту:

« 3.13. Сторони дійшли згоди, що посадові оклади заступників головного лікаря та головного бухгалтера встановлюються на 5-15 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу, а саме:

- Посадовий оклад заступника головного лікаря з медичної частини встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу;
- Посадовий оклад заступник головного лікаря з хірургічної допомоги встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу;
- Посадовий оклад заступника головного лікаря з медсестринства встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу;
- Посадовий оклад заступника головного лікаря з економічних питань встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу;
- Посадовий оклад заступника головного лікаря з технічних питань встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу;
- Посадовий оклад головного бухгалтера встановлюється на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника закладу.

Заступнику головного лікаря з медичної частини, заступнику головного лікаря з хірургічної допомоги та заступнику головного лікаря з медсестринства посадові оклади встановлюються з урахування підвищень за кваліфікаційну категорію. »

8. Розділ 3. НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ доповнити пунктом 3.14. та викласти пункт 3.14. в редакції наступного змісту:

« 3.14. Посадовий оклад заступника головного бухгалтера встановлюється на 50 відсотків нижче від посадового окладу головного бухгалтера.

9. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» колективного договору в розділі 4. «Порядок, показники та умови преміювання» пункт 4.2. змінити і викласти даний пункт в редакції такого змісту:

« 4.2. Преміювання заступників головного лікаря проводиться при виконанні плану основних виробничих показників чи особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи або з нагоди святкових дат, ювілеїв, зокрема Закладу, професійних свят тощо. Виплата премії заступникам головного лікаря здійснюється згідно рішення керівника закладу.»

10. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» колективного договору розділ 4. «Порядок, показники та умови преміювання» доповнити пунктом 4.8. та викласти пункт 4.8. в редакції наступного змісту:

« 4.8. Розміри премії головному лікарю залежать від особистого внеску керівника закладу в загальні результати роботи Підприємства. Розмір премії встановлюється відповідно до Положення про преміювання, діючого на Підприємстві за погодженням із Органом управління у межах фінансових можливостей Підприємства за:

- квартал – у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника закладу;
- рік – у розмірі до чотирьох місячних посадових окладів керівника закладу.»

11. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» колективного договору розділ 4. «Порядок, показники та умови преміювання» доповнити пунктом 4.9. та викласти пункт 4.9. в редакції наступного змісту:

«4.9. Преміювання головного лікаря здійснюється за погодженням Органу управління у разі:

- виконання основних показників фінансового плану Підприємства;
- відсутності заборгованості з вини Підприємства: із заробітної плати працівникам Підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів державного і місцевих бюджетів у межах затвердженого фінансового плану Підприємства;
- відсутності нещасних випадків з вини Підприємства. »

12. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» колективного договору розділ 5. «Умови часткового чи повного позбавлення премій» доповнити пунктом 5.5. та викласти пункт 5.5. в редакції наступного змісту:

« 5.5. Премія керівнику закладу зменшується або не нараховується у разі:

погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни керівником закладу у тому звітному періоді, коли виявлене відповідне порушення (за окремим рішенням Органу управління);

наявності заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді розмір премії в такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до контракту;

збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;

не затвердження в установленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується. »

13. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» пункт 2.1. змінити і викласти даний пункт в редакції такого змісту:

«2.1. За підсумками роботи певного періоду за місяць, квартал, рік (щомісячні, квартальні, річна) відповідно до особистого внеску працівника в загальний результат роботи Закладу, у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових можливостей Підприємства.

Розмір місячної, квартальної, річної премії залежить від особистого внеску працівника в загальний результат роботи Підприємства з урахуванням таких критеріїв:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) якість виконання завдань, визначених його посадовою (робочою) інструкцією, а також дорученнями керівництва Підприємства та/або безпосереднього керівника працівника;
- 3) терміновість виконання завдань;
- 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у роботі комісій, робочих груп тощо);
- 5) інші критерії зазначені у Положенні. »

14. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» пункт 2.2. змінити і викласти даний пункт в редакції такого змісту:

« 2.2. Преміювання працівників за цим Положенням проводиться у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових можливостей Підприємства, залежно від результатів діяльності та досягнень кожного працівника з врахуванням критеріїв, зазначених у розділі 2, пункті 5.1. розділу 5 цього Положення. »

15. В Додатку 12 «Положення про преміювання працівників» зміст розділу 3 «Джерела преміювання» змінити та викласти пункт 3.1. в редакції наступного змісту:

« 3.1. Джерелом для виплати премії є економія фонду заробітної плати в цілому по Закладу та окремо по підрозділах, за рахунок коштів місцевого бюджету, державної субвенції, коштів отриманих за договорами з органом, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення, додаткових джерел фінансування. »

### Зміни і доповнення підписали:

#### Від адміністрації

В.о. головного лікаря комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня швидкої та невідкладної медичної допомоги ім. проф. О.І. Мещанінова» Харківської міської ради

  
М.П. О.Ю. Полешук

#### Від трудового колективу

Голова профспілкового комітету первинної профспілкової організації комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня швидкої та невідкладної медичної допомоги ім. проф. О.І. Мещанінова» Харківської міської ради

  
О.М. Реука