



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМПІТЕТ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ КИЇВСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Сумська, 78, м. Харків, 61002, тел. (057) 700-14-98, факс (057) 700-00-79
E-mail: kiuptrud1@ukr.net, код ЄДРПОУ 03196601

18.12.2020 № 9794-11

На № _____

Генеральному директору
Державного підприємства
«Харківський регіональний
науково-виробничий центр
стандартизації, метрології та
сертифікації»
ВЕЛИЧКУ В. А.

Шановний Володимире Анатолійовичу!

На Ваш лист від 17.12.2020 № 2018/18 Управління соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради повідомляє, що надані Вами для повідомної реєстрації зміни та доповнення до колективного договору зареєстровані 18.12.2020, реєстраційний № 98.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 768) зміни та доповнення до колективного договору Вашого підприємства внесені до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Заступник начальника управління

Н. Л. ХОХЛОВА

98

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та трудовим колективом Державного підприємства «Харківський регіональний науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації»
на 2016-2020 роки

Схвалено на узгоджувальній
наradі

«16» грудня 2020 року

Протокол від 16 грудня 2020 року



ХАРКІВ
2020 р

ЗМІНИ

до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та трудовим колективом Державного підприємства
«Харківський регіональний науково-виробничий центр стандартизації, метрології
та сертифікації» на 2016-2020 роки

1. Внести наступні зміни до колективного договору :

1.1 Додаток 7.2. Положення про преміювання працівників Державної медико -
діагностичної лабораторії «МетроЛаб» за виконання затверджених планових
завдань та інших доручень і завдань, обумовлених посадовими інструкціями
викласти у редакції, що додається .

1.2 Додаток 8.1. Положення про преміювання працівників Державної медико -
діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП „Харківстандартметрологія”
за перевиконання планових завдань викласти у редакції, що додається.

2. Дію Змін до колективного договору ввести з 1 січня 2021 року.

В.о.генерального директора
Державного підприємства
«Харківський регіональний
науково-виробничий центр
стандартизації, метрології та
сертифікації»



Голова первинної профспілкової
організації Державного
підприємства «Харківський
регіональний науково-
виробничий центр
стандартизації, метрології та
сертифікації»



О.Б.Петров

2020 року

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Державної медико - діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП „Харківстандартметрологія” за виконання затверджених планових завдань та інших доручень і завдань, обумовлених посадовими інструкціями .

Це “Положення...” розроблене згідно Господарського Кодексу України, Закону України “Про оплату праці”, Кодексу Законів про працю України, діючої Галузевою Угодою.

1. Загальні положення.

1.1. “Положення...” вводиться в дію з метою підсилення ролі премії в досягненні високих кінцевих наслідків праці, підвищення зацікавленості всіх виконавців в зростанні та продуктивності праці, встановлення прямої залежності розміру премії від одержаного доходу та розміру вкладу працівників в загальні наслідки праці.

1.2. Преміювання працівників проводиться за наслідками діяльності за місяць за рахунок фонду додаткової заробітної плати.

1.3. Плановий відсоток премії для працівників підрозділу визначається при формуванні планових завдань або на підставі наказу, та для працівників різних професій може бути різним.

1.4. Підрозділу затверджується планове завдання на весь підрозділ та на групи з забору біологічного матеріалу.

1.5. Премія працівникам, що звільнені з будь-яких причин на дату підготовки наказу не сплачується.

1.6. Положення розповсюджується тільки на працівників Державної медико-діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП «Харківстандартметро-логія».

2. Умови та показники преміювання.

2.1. Преміювання усіх працівників підрозділу не залежить від виконання плану по підприємству в цілому.

2.2. Преміювання усіх працівників підрозділу, крім працівників груп з забору біологічного матеріалу, здійснюється при забезпеченні виконання планового завдання по усьому підрозділі у визначених обсягах, що наведені у таблиці 1.

2.3. Преміювання працівників окремої групи з забору біологічного матеріалу здійснюється при забезпеченні виконання планового завдання по окремій групі з забору біологічного матеріалу у визначених обсягах, що наведені у таблиці 1.

Таблиця 1.

Залежність рівня преміювання за виконання планового завдання в залежності від рівня виконання планового завдання.

Рівень забезпечення планового завдання від встановленого на місяць, у відсотках	Рівень преміювання за виконання планового завдання у відсотках до встановленого рівня при формуванні планових завдань, у відсотках до запланованого
Менше 50 %	0 %
Від 50 % до 100 %	50 %
Від 100 % и більше	100 %

2.4. Кожній категорії працівників встановлюється показники згідно Таблиці 2, за порушення або відсутність яких плановий відсоток премії, визначений згідно Таблиці 1, знижується. Кожному показнику відповідає нормативне значення питомої ваги від встановленого відсотка премії на підставі таблиці № 1.

2.5. За порушення, що наведені у таблиці 2 цього Положення, та згідно Додатку 6 колективного договору до працівника може бути застосована догана.

2.5. Премія нараховується на посадовий оклад з урахуванням надбавок та доплат, що сплачуються за рахунок витрат підприємства (за винятком доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці згідно п.4 та надбавок за безперервний стаж згідно п.20 Додатку 4, доплат за роботу у вихідні (за графіком), святкові та неробочі дні, на надурочних роботах за фактично відпрацьований час, які компенсуються оплатою у подвійному розмірі).

3. Розміри та джерела преміювання.

3.1. Розмір планового відсотка для усіх працівників лабораторії встановлюється при формуванні планового завдання або визначається наказом по підприємству.

3.2. Фактичний розмір відсотка премії кожному працівнику визначається керівником лабораторії за показниками, що встановлені для кожної категорії працівників згідно таблиці № 1 та 2 до цього Положення.

3.3. Фактичний розмір відсотка премії керівнику лабораторії визначається заступником за напрямком за показниками, що встановлені для керівника згідно таблиць №1, № 2 до цього Положення.

3.4. Розмір фактичного відсотка премії окремого працівника у межах одного підрозділу може бути різним.

3.5. Подання керівника основного виробничого підрозділу оформлюється службовою запискою, погодженою заступником та затверджується генеральним директором або особою, що виконує його обов'язки і подається у ПЕВ. ПЕВ здійснює розподіл суми визначеної керівником підрозділу окремо за дні

відрядження та за фактично відпрацьовані дні за табелем робочого часу та готує наказ.

3.8. Адміністрація має право за погодженням з ППО зменшувати відсоток премії для усіх підрозділів, або перенести термін виплати премії, але не більше ніж на місяць, у разі:

- погіршення фінансового стану Центру;
- підвищення посадових окладів та надбавок протягом місяця, якщо таке підвищення не було враховано при формуванні планових завдань.

3.9. Нарахування премії проводиться згідно наказу ДП «Харківстандартметрологія». Наказ про преміювання обов'язково погоджується з Головою профспілкового комітету.

3.10. Премія згідно цього Положення виплачується, як правило, не пізніше місячного строку після закінчення звітного періоду, в строки виплати заробітної плати, якщо не приймається рішення згідно п. 3.8 цього Положення.

Таблиця 2.

Показники для різних категорій персоналу для розрахунку відсотку премії Державної медико-діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП «Харківстандартметрологія».

№ з/п	Показник преміювання для працівників лабораторії	Питома вага показника у загальному відсотку премії	Диференцоване значення	Коригування питомої ваги показника в залежності від диференцованого значення
1	2	3	4	5
Начальник лабораторії				
1	Відсутність порушень трудової персональної дисципліни.	20	1 порушення 2 та більше	-10 -20
2	Загальне управління персоналом, проведення щотижневих тренінгів, належний та своєчасний контроль за виконанням та якістю робіт у підрозділі.	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -20
3	Належне оформлення та ведення документації (СОП, журналів, документації з	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -20

	акредитації, по посадовим інструкціям, з повірки , калібрування обладнання та іншої документації)			
4	Облік та оперативне управління запасами, списанням матеріалів, обладнання та інше.	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -20
5	Належне виконання обов'язків , передбачених посадовою інструкцією	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -20
		100		

2. Медичні сестри:

1	2	3	4	5
1.	Відсутність порушень трудової та виробничої дисципліни	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
2.	Відсутність зауважень до зовнішнього вигляду , нарікань з боку споживачів послуг , дотримання медичної деонтології.	15	1 порушення 2 та більше порушень	-8 -20
3.	Належне виконання обов'язків , передбачених посадовою інструкцією	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
4.	Робота з пацієнтами, що інфіковані COVID-19 (*кількість пацієнтів 1 та більше)	45*	Відсутній забір біоматеріалу у пацієнтів	-45
		100		

3. Біолог, лікар-лаборант :

1	2	3	4	5
1.	Відсутність порушень режиму роботи та відсутність зауважень до зовнішнього вигляду	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
2.	Належне оформлення та ведення документації , належне утримання робочого місця, раціональне використання витратних	10	1 порушення 2 та більше порушень	-5 -15

	матеріалів			
3.	Робота з біоматеріалом пацієнтів, що інфіковані COVID-19 (*кількість випробувань 1 та більше)	40	Відсутні випадки роботи з біоматеріалом	-40
4.	Своєчасність виконання робіт	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
5.	Відсутність порушень по обов'язкам, передбаченим посадовою інструкцією	10	1 порушення 2 та більше порушень	-5 -15
		100		

4. Молодший медичний персонал :

1	2	3	4	5
1.	Відсутність порушень режиму роботи та відсутність зауважень до зовнішнього вигляду	40	1 порушення 2 та більше порушень	-20 -45
2.	Якісне проведення прибирання та додержання норм дезінфекції та стерилізації лабораторної посуду.	60	1 порушення 2 та більше порушень	-30 -65
		100		

5.Лаборант

1.	Відсутність порушень режиму роботи та відсутність зауважень до зовнішнього вигляду	10	1 порушення 2 та більше порушень	-5 -15
2.	Належне оформлення та ведення документації , належне утримання робочого місця.	15	1 порушення 2 та більше порушень	-8 -20
3	Робота з біоматеріалом пацієнтів, що інфіковані COVID-19 (*кількість випробувань 1 та більше)	45	Відсутні випадки роботи з біоматеріалом	-45
4.	Своєчасність виконання завдань	15	1 порушення 2 та більше порушень	-8 -20
5.	Відсутність порушень по обов'язкам, що передбачені посадовою	15	1 порушення 2 та більше порушень	-8 -20

	інструкцією			
		100		
Старша сестра медична				
1	2	3	4	5
1	Відсутність порушень режиму роботи та відсутність зауважень до зовнішнього вигляду	10	1 порушення 2 та більше порушень	-5 -15
2	Робота з біологічним матеріалом пацієнтів, що інфіковані COVID-19 (* кількість випробувань 1 та більше)	45	Відсутній забір біоматеріалу у пацієнтів	-45
3	Належне оформлення та ведення документації забезпечення контролю використання розхідного матеріалу	15	1 порушення 2 та більше порушень	-8 -20
4	Забезпечення санітарно-гігієнічного режиму в лабораторії	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
5	Відсутність порушень по обов'язкам, що передбачені посадовою інструкцією	10	1 порушення 2 та більше порушень	-5 -15
		100		
Реєстратор медичний				
1	2	3	4	5
1	Відсутність порушень режиму роботи та відсутність зауважень до зовнішнього вигляду	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
2	Належне забезпечення логістики та своєчасність доставки біологічного матеріалу до лабораторії.	30	1 порушення 2 та більше порушень	-15 -35
3	Відсутність зауважень та нарікань з боку споживачів послуг, дотримання медичної деонтології.	30	1 порушення 2 та більше порушень	-15 -35
4	Відсутність порушень по обов'язкам, що передбачені посадовою інструкцією	20	1 порушення 2 та більше порушень	-10 -25
		100		

П О Л О Ж Е Н Н Я

про преміювання працівників Державної медико - діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП „Харківстандартметрологія” за перевиконання планових завдань .

Це Положення розроблене в відповідності до Господарського Кодексу України, Закону України “Про оплату праці ” та діючої Галузевої угоди.

1. Загальні положення

1.1. Це Положення поширюється тільки на працівників Державної медико - діагностичної лабораторії «МетроЛаб» ДП „Харківстандартметрологія”, крім визначених у п.1.3. цього Положення.

1.2. Премія згідно цього Положення, нараховується за рахунок фонду додаткової заробітної плати.

1.3. Премія згідно даного Положення не нараховується працівникам підрозділу, що звільнені з будь-яких причин на дату підписання наказу.

2. Показники та умови преміювання

2.1. Показниками для нарахування премії по працівникам лабораторії, крім працівників груп з забору біологічного матеріалу, є:

- виконання планових завдань по доходах по лабораторії в цілому ;
- наявність перевиконання планових завдань по лабораторії в цілому.

2.2. Преміювання будь-якого працівника групи з забору біологічного матеріалу підрозділу здійснюється за умови наявності перевиконання місячного планового завдання по групі і не залежить від виконання та перевиконання планового завдання по лабораторії і по підприємству в цілому.

2.3. Облік перевиконання планових завдань для кожної групи з забору біологічного матеріалу та в цілому по підрозділу ведеться окремо.

3. Визначення розмірів премії та її нарахування

3.1. Фонд додаткової заробітної плати для розподілу премії для працівників лабораторії визначається у розмірі від 15% до 33 % від перевиконаного по підрозділу плану без ПДВ.

3.2. Розмір премії, що розподіляється працівнику не повинен перебільшувати 100 % посадового окладу з надбавками та доплатами, що встановлено працівнику згідно штатного розкладу за фактично відпрацьований час.

3.3. Суму премії кожному працівникові основного виробничого підрозділу визначає керівник підрозділу з урахуванням конкретного вкладу у наслідки праці , згідно вимог п.3.1.-3.3. відповідно по категоріям персоналу. Відповідальність за

обґрунтованість встановленого розміру премії конкретному працівнику несе керівник підрозділу.

3.4. Подання керівника основного виробничого підрозділу оформлюється службовою запискою, затверджується генеральним директором або його заступниками і подається у ПЕВ. ПЕВ здійснює розподіл суми визначеної керівником підрозділу окремо за дні відрядження та за фактично відпрацьовані дні за табелем робочого часу та готує наказ.

3.5. При нарахуванні заробітної плати за місяць, бухгалтерією підприємства проводиться порівняний розрахунок середньоденного заробітку та денного, і якщо денний заробіток вищий від середньоденного, то премія працівнику нараховується і за відпрацьовані дні та за дні відрядження згідно розрахунку наданого ПЕВ, а якщо вищий середній заробіток, то нарахування премії проводиться тільки за відпрацьовані дні, що визначено розрахунком.

3.6. Адміністрація має право за погодженням з ППО зменшувати відсоток премії для усіх підрозділів, або перенести термін виплати премії, але не більше ніж на місяць, у разі:

- погіршення фінансового стану Центру;
- підвищення посадових окладів та надбавок протягом місяця, якщо таке підвищення не було враховано при формуванні планових завдань.

3.7. Премія згідно цього Положення виплачується, як правило, не пізніше місячного строку після закінчення звітного періоду, в строки виплати заробітної плати, якщо не приймається рішення згідно п. 3.7 цього положення.

3.8. Нарахування премії проводиться згідно наказу ДП «Харківстандартметрологія». Наказ про преміювання обов'язково погоджується із Головою профспілкового комітету.

3.9. Термін дії Положення до 31.12.2020 року включно. У разі відсутності пропозицій сторін на момент припинення дії цього Положення, його дія продовжується до прийняття нового колективного договору.

Прошито та
пронумеровано 10 аркуші.
Голова ЦПО
ДСТУ «Харківський стандарт метрологія»

О.Б.Петров

