



У К Р А І Н А



ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124
тел. +38 (057) 725-41-00

e-mail: 03196624@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196624

Директору
КНП «Міська клінічна поліклініка
№13» Харківської міської ради
БОБЕЙКО А.Є.

24.10.2023 3486/0/579-23

Про повідомну реєстрацію
колективного договору
(змін та доповнення)

Шановна Алло Євгенівно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, що зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом КНП «Міська клінічна поліклініка №13» Харківської міської ради на 2019-2024 роки зареєстровано 24.10.2023 за № 274 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

З повагою

С.В. УКСУСОВ

ЗАТВЕРДЖУЮ:



Директор Комунального
Некомерційного підприємства
«Міська клінічна лікарня №13»
Харківської міської ради
А.С. Бобейко

Голова профспілки
О.Г. Макаренко
Протокол профспілкової
конференції № 20 від
2023 р

ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Реєстраційний номер №4970 від 22.04.2019 року 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.

Директором Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради Бобейко Аллою Євгенівно, яка представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та головою профспілкового комітету первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради в особі голови профспілкового комітету Макаренко Оленою Геннадіївною, яка у питаннях колективних інтересів працівників уповноважена здійснювати представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці з другої сторони, домовилися внести зміни і доповнення до Колективного договору, а саме:

1. У тексті Колективного договору, Додатках та усіх Змінах до Колективного Договору посаду «Начальник відділу кадрів» в усіх відмінках та числах замінити на «Заступник директора з правових та кадрових питань» у відповідних числах та відмінках.

2. Абз. 12 п.п. 4.1.2. пункту 4.1. Розділу 4 «Формування. Регулювання і захист заробітної плати» викласти в наступній редакції:

«Медичним директорам – не лікарям: головному бухгалтеру 5-15 відсотків, заступнику директора з економічних питань 5-15 відсотків нижче від посадового окладу директора, заступнику директора з правових та кадрових питань 5-15 відсотків нижче від посадового окладу директора ; заступнику головного бухгалтера на 5-15 відсотків нижче посадового окладу головного бухгалтера. Головній медичній сестрі, Завідувачу ЦПМД – здійснювати диференціацію заробітної плати у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи у розмірі до 500%.»

3. Додаток № 2 до Колективного договору на 2019-2024рр. викласти в наступній редакції:

Додаток № 2
до Колективного договору
на 2019-2024 рр.

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників (далі – Положення) встановлює принципи визначення розміру та порядок преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської

ради (далі - КНП «МКЛ №13» ХМР), як складової частини системи мотивувань та заохочень.

1.2. Положення вводиться з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на якість і культуру обслуговування хворих при наданні медичної допомоги населенню, в тому числі і при наданні платних медичних послуг.

1.3. Положення розроблено згідно Конституції України, Основ законодавства України про охорону здоров'я, Статуту КНП «МКЛ №13» ХМР, Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», Постанов Кабінету Міністрів України від 17 вересня 1996 р. № 1138 «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти», від 28.02.2002р. № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ», від 30.08.2002р. N 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 11.05.2011 р. N 524 "Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", спільного Наказу МОЗ України та Мінпраці та соціальної політики України від 05.10.2005р. № 308/519 "Про упорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення", Правил внутрішнього трудового розпорядку, Колективного договору, Положення "Про власні надходження в КНП "Міська клінічна лікарня № 13" Харківської міської ради та іншим нормативно-правовим документам, які стосуються преміювання працівників підприємства.

1.4. Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.

1.5. Положення може бути доповнено або замінено відповідно до умов Колективного договору і за погодженням з профспівковим комітетом підприємства.

2. Джерела та розмір преміювання

2.1. Джерелом для виплати премії є економія фонду заробітної плати, бюджетних коштів та за рахунок надходжень від надання платних послуг, госпрозрахункової діяльності, за рахунок коштів Національної служби здоров'я України та інших джерел.

2.2. Згідно пункту 1.5 наказу Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519 премія граничними розмірами не обмежується.

3. Підстави, умови та порядок преміювання.

3.1. Преміювання працівників здійснюється за досягнення високої ефективності та якості роботи, за ініціювання та впровадження нових методів лікування, застосування у роботі досягнень науки та передових методів праці, в тому числі при наданні платних медичних послуг населенню.

3.2. Преміювання нараховується тим працівникам, які працюють в лікарні і отримують заробітну плату, в т.ч. при умові роботи за сумісництвом.

3.3. Преміювання працівників проводиться щомісяця, щоквартально та за рік, враховуючи термін виплати разом з заробітною платою.

3.4. Премія нараховується кожному працівнику за показниками діяльності підприємства або структурного підрозділу залежно від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, Підприємства і граничними розмірами не обмежується (пункт 5.11 наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства

охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»).

3.5. Одноразові виплати працівникам за досягнення високих показників в рішенні поставлених завдань:

- підвищення якості надання медичної допомоги;
- окремим працівникам за виконання особливо виробничих завдань, що виконувалися за дорученням керівництва підприємства;
- у зв'язку з ювілейними датами (50, 55, 60, 65, 70 років та інші);
- у зв'язку зі святковими датами (Новий рік, 8 Березня, до Дня медпрацівників, День бухгалтера, святкування державних свят, річниці утворення Підприємства та інші);
- за наказами інших органів (Міністерства охорони здоров'я, Управління охорони здоров'я Харківської державної адміністрації, Департаменту охорони здоров'я Харківської міської ради тощо);
- членам тендерного комітету, які є відповідальними за здійснення процедур закупівель, за поданням голови тендерного комітету, за якісне та сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель. Конкретні розміри премій встановлюються комісією з преміювання Підприємства.

3.6. Преміювання працівників проводиться в межах оплати праці за умовами виконання плану основних виробничих показників:

- за досягнення позитивних показників в роботі;
- підвищення якості обслуговування населення;
- дотримання в роботі вимог діючого законодавства;
- високий рівень дисципліни, ініціативність у діяльності та результативності у роботі;
- виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- дотримання медичної етики та деонтології;
- особистий внесок в розвиток Підприємства, досягнення в роботі чи в суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу та виконання соціальних стандартів;
- впровадження сучасних методів профілактики, діагностики, лікування та реабілітації хворих, сучасних інформаційних технологій;
- надання послуг пацієнтам, які відповідають переліку, обсягу або якості медичних послуг, передбаченим договором з Національною службою здоров'я України;
- виконання основних рейтингових показників Підприємства;
- якість надання медичної допомоги пацієнтам;
- оформлення обґрунтованості видачі (продовження) листків непрацездатності;
- повнота динамічного спостереження та своєчасне оздоровлення пацієнтів та осіб з підвищеним ризиком захворювання;
- підвищення професійної кваліфікації, у тому числі навчання за напрямом визначеної спеціалізації;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки контролюючими органами та службами;
- відсутність обґрунтованих скарг;
- дотримання санітарно-епідемічного режиму;
- відсутність порушень трудової дисципліни, правил техніки безпеки, охорони праці та пожежної безпеки;
- дотримання в роботі вимог діючого законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- забезпечення зберігання матеріальних цінностей;
- своєчасне та якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень, ефективне використання коштів.

3.7. Для лікарів, які зазначені у поданих населенням деклараціях надання первинної медичної допомоги щомісячне преміювання залежить від питомої кількості заключених декларацій між лікарем-терапевтом та пацієнтом з урахуванням віку пацієнта, об'ємів якості надання медичної допомоги.

3.8. Медичним сестрам Центру первинної медичної допомоги, які працюють з лікарями-терапевтами розмір премії визначається з урахуванням коефіцієнта 0,8 відповідно премії лікарів-терапевтів дільничних.

3.9. За організацію та забезпечення умов функціонування, контролю діяльності центру первинної медичної допомоги з фінансових коштів до 10-12% направляти на матеріальне заохочення адміністративно-господарського персоналу (доплати, премії, тощо).

3.10. Преміювання керівника здійснюється за ініціативою профкому, згідно контракту, узгоджується з органом вищого рівня, за рішенням комісії з питань преміювання та надання матеріальної допомоги;

3.11. Преміювання заступників керівника здійснюється наказом головного лікаря за рішенням комісії з питань преміювання та надання матеріальної допомоги.

Преміювання заступників керівника Підприємства проводиться при виконанні плану основних виробничих показників.

3.12. Розмір премії може збільшуватися у зв'язку із роботою працівників у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад встановлену норму робочого часу та за виконання особливо важливих завдань.

3.13. Виплата премії здійснюється на підставі наказу керівника Підприємства за подання керівників відділень та кабінетів до комісії з питань преміювання та надання матеріальної допомоги.

3.14. Розмір премії працівника залежить від особистого вкладу в загальні результати роботи підрозділів і граничними розмірами не обмежується.

3.15. Згідно зі ст. 13 Бюджетного Кодексу України кошти, отримані лікарнею від надання платних послуг, є власними коштами підприємства (перша група надходжень), зараховуються до спеціального фонду бюджету та витрачається на покриття витрат, пов'язаних з наданням таких послуг, в тому числі на виплати заробітної плати медичним працівникам, їх преміювання та надання матеріальної допомоги.

3.16. Нарахування премії проводиться згідно з нормами підпункту «б» пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України «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 30.08.2002р. № 1298 та п.5.11 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005р. №308/519.

4. Підстава та порядок зменшення або позбавлення премії (депреміювання)

4.1. Працівники Підприємства не мають права на преміювання у випадках:

- зауважень щодо якості надання медичної допомоги та культури обслуговування пацієнтів;
- порушення термінів та неналежного виконання завдань;
- порушення у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки контролюючими органами та службами;
- наявність обґрунтованих скарг;

- необґрунтована видача (продовження) листків непрацездатності;
- не дотримання санітарно-епідемічного режиму;
- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, охорони праці і пожежної безпеки;
- порушення в роботі вимог діючого законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- порушення правил етики та деонтології;
- інші порушення.

5. Заключні положення

5.1. Враховуючи, що згідно зі ст. 15 Закону України «Про оплату праці» визначено, що форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки та тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови введення та розміри надбавок, доплат, премій, нагороджень та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлюється Підприємством в Колективному договорі з дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами, питання відносно преміювання та надання матеріальної допомоги робітників вирішуються самостійно, шляхом розробки Положення про преміювання.

5.2. Положення про преміювання є складовою частиною діючої системи оплати праці на Підприємстві та може затверджуватись як додаток до Колективного договору. При цьому, як і Колективний договір, зазначене Положення повинно узгоджуватись з профспілковим комітетом КНП «МКЛ № 13» ХМР.

5.3. Будь-які зміни та доповнення до дійсного Положення можуть вноситись в установленому законодавством порядку.

4. Додаток № 4 до Колективного договору на 2019-2024 рр. «ПЕРЕЛІК професій і посад, робота яких дає право на додаткову відпустку» викласти в наступній редакції:

№	Найменування посад	Щорічна відпустка, календарні дні	Додаткова відпустка, календарні дні
1.	За особливий характер праці:		
1.1.	Лікарі, середній і молодший медперсонал	24	7
1.2.	Працівники, безпосередньо зайняті на рентгенодіагностиці, флюорографії і ін.	24	11
1.3.	Лікарі-анестезіологи-реаніматологи, сестри медичні анестезисти, сестри медичні анестезіологічного відділення з палатами інтенсивної терапії	24	11
1.4.	Кухар харчоблоку	24	4
2.	За ненормований робочий день:		
2.1	Медичний директор з амбулаторно-поліклінічної роботи	24	7

2.2.	Медичний директор зі стаціонарної допомоги	24	7
2.3.	Заступник директора з економічних питань	24	7
2.4.	Заступник директора з правових та кадрових питань	24	7
2.5.	Завідувач Центру первинної медичної допомоги	24	7
2.6.	Головна медична сестра	24	7
2.7.	Головний бухгалтер	24	7
2.8.	Заступник головного бухгалтера	24	7
2.9.	Бухгалтер	24	7
2.10.	Інспектор відділу кадрів	24	7
2.11.	Юрисконсульт	24	7
2.12.	Економіст з праці	24	7
2.13.	Інженер	24	7
2.14.	Інженер-метролог	24	7
2.15.	Інженер з охорони праці	24	7
2.16.	Фахівець з цивільного захисту	24	7
2.17.	Фахівець з кібердосліджень та розробки систем безпеки	24	7
2.18.	Агент з постачання	24	4
2.19.	Фізичний терапевт	24	7
2.20.	Ерготерапевт	24	7
2.21.	Асистент фізичного терапевта	24	7
2.22.	Психолог	24	7
2.23.	Логопед	24	7
2.24.	Фармацевт клінічний	24	7

Директор
КНП «Міська клінічна лікарня №13» ХМР



А.С.Бобейко
року

Голова профспілкового комітету
КНП «Міська клінічна лікарня №13» ХМР

О.Г.Макаренко
« » 2023 року

