



У К Р А Ї 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.С.

26.12.2023 4383/0/579-23

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 адміністрацією та профспілковим комітетом КНП «Міська клінічна поліклініка №13» Харківської міської ради на 2019-2024 роки зареєстровано 26.12.2023 за № 280 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

С.В. УКСУСОВ

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Комунального  
некомерційного підприємства  
"Міська клінічна лікарня №13"  
Харківської міської ради

А.С. Бобейко  
голова профспілкового комітету  
КПЕ «МНП №13» ХМР

С.Г. Макаренко  
Протокол професійкової  
конференції № від  
25 грудня 2023 р.



### **ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Регістраційний 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.

м. Харків – 2023

Директором Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №13» Харківської міської ради Бобейко Аллою Євгенівно, яка представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та голова 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 такі зміни і доповнення до Колективного договору, а саме:

**Додаток №2 (Положення про преміювання) до Колективного договору на 2019-2024 р.р. викласти в наступній редакції:**

**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", 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 профспілковим 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.

## **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.

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, 75 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);
  - фахівцям з публічних закупівель та уповноваженим особам, які є відповідальними за здійснення процедур закупівель, за якісне та сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель на підприємстві. 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 техногенної 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 поданням 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 витрачаються 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.

#### 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 техногенної 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 діючого Положення можуть вноситись в установленому законодавством порядку.

Директор  
КНП «МКЛ №13» ХМР



Голова профспілкового комітету  
КНП «МКЛ №13» ХМР



Пронумеровано, прошнуровано та

скріплено папкою

№ 187/07

15) аркушів.

Директор

Д. КОСОВА, С. ПРОСІТКО

