УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

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: 03196601@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196601

16.02.2024 № 758/11/80

На № _____

Директору комунального
некомерційного підприємства
«Міська лікарня № 28»
Харківської міської ради
ЄРМОЛАЄВІЙ Н. Ю.

Шановна Наталя Юріївно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради, на лист від 12.02.2024 № 101/0/560-24 повідомляє, що надані Вами для повідомної реєстрації зміни до колективного договору зареєстровані 16.02.2024, реєстраційний номер 13.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і 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 № 768) зміни до колективного договору Вашого підприємства внесені до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Начальник Управління В. Г. ЦЕПКО

Борзило, 0800573434

Борзило Н.Ю.
Для роботи

УКРАЇНА
ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«МІСЬКА ЛІКАРНЯ № 28»
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вул. Михайла Гуревича, 14, м. Харків, 61070, тел. (057) 725-54-70, факс (057) 725-54-70
E-mail: likarnya28@ukr.net, сайт: http://28lik.city.kharkov.ua/, код ЄДРПОУ 02003735

________________ №______________________

На № ____________________________

12.02.2024 101/0/560-24

Начальнику
управління праці та
соціального захисту населення
адміністрації Київського району
Харківської міської ради
В.Г. Цепко
КНП «Міська лікарня № 28» ХМР

Шановна пані Віро !

Просимо Вас зареєструвати зміни та доповнення до колективного договору на 2021-2025 рр. між адміністрацією та трудовим колективом (профспілковим комітетом) комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня № 28» Харківської міської ради, що знаходиться за адресою: м. Харків, вул. Михайла Гуревича, 14. Зміни та доповнення до колективного договору підписали: представник адміністрації – директор Єрмолаєва Наталя Юріївна (контактний телефон 725-54-70) та представник трудового колективу (профспілкового комітету) – головна медична сестра Горбачова Олена Олександрівна (контактний телефон 725-54-77). Підприємство зареєстровано у Київському районі м. Харкова.
Галузь (по основному виду діяльності) – діяльність лікувальних закладів.
Форма власності – комунальна.
Загальна чисельність працівників – 131 чол.

Дозволяю оприлюднювати повністю текст змін та доповнень (згідно п. 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768).

Директор НАТАЛЯ ЄРМОЛАЄВА

ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ * УКРАЇНА * КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МІСЬКА ЛІКАРНЯ №28» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ Код 02003735

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ КИЇВСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
«14» 02 2024
Вх. № 420/11/43

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та трудовим колективом
комунального некомерційного підприємства
«Міська лікарня № 28» Харківської міської ради
на 2021-2025 р.р.

Схвалено на конференції
трудового колективу
«12» 02 2024 р.
Протокол № 8

ХАРКІВ
2024 р.

Внести зміни та доповнення
до колективного договору на 2021-2025 р.р.
Внести наступні доповнення та зміни до чинного колективного договору:
(Додаток № 7 викласти в новій редакції).

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок та умови преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №28» Харківської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок та умови преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня № 28» Харківської міської ради (далі – Положення) розроблене відповідно до Законів України: від 24.03.1995 №108/95-ВР «Про оплату праці», від 30.01.2018 №2168-VIII «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

1.2. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №28» Харківської міської ради (далі-Підприємство) запроваджується з метою:

- посилення матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні якості медичного обслуговування;
- створення умов для підвищення заробітної плати працівникам завдяки їх особистим трудовим зусиллям та особистому внеску в загальний результат роботи Підприємства;
- підвищення мотивації працівників щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності закладу охорони здоров'я, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- забезпечення соціального захисту працівників;
- матеріальної підтримки працівників у скрутних життєвих ситуаціях;
- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати Підприємства на поточний рік

Норми цього Положення реалізуються Підприємством в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.4. Рішення про преміювання працівників, за поданням керівників структурних підрозділів, приймає Комісія з преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №28» Харківської міської ради (далі - Комісія), склад якої затверджується наказом директора.

1.5. Матеріальне заохочення працівникам нараховують за результатами роботи за місяць, квартал та рік у межах встановленого фонду оплати праці та граничної чисельності працівників.

2. Підстави, умови й порядок преміювання

2.1. Преміювання працівників Підприємства може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності установи відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису Підприємства, а також працівники по роботі за сумісництвом.

Перелік професійних свят, до яких можливе здійснення преміювання працівників *: День медичного працівника* .

Також у Положенні встановлюється можливе преміювання наступних ювілейних дат: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 років.

2.2. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу Підприємства, з огляду на розмір посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника відповідного структурного підрозділу, за погодженням Комісії.

2.3. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника відповідного структурного підрозділу на підставі рішення Комісії та граничними розмірами не обмежується

2.4. Для своєчасної підготовки засідань Комісії та розробки проектів наказів на преміювання працівників, секретарю Комісії керівниками структурних підрозділів подаються службові записки щодо пропозицій з преміювання персоналу з обґрунтуванням досягнень працівника та показниками ефективності роботи, за які його пропонується преміювати, погоджених з керівником Підприємства:

- за місяць — до 26 числа наступного місяця;
- за квартал — до 26 числа останнього місяця поточного кварталу;
- за рік — до 15 грудня поточного року.

На підставі рішення Комісії та відповідно до фінансових можливостей Підприємства, відділ кадрів не пізніше трьох робочих днів готує проекти наказів про преміювання працівників та забезпечує його погодження, у тому числі з профспілковою організацією, згідно норм інструкції з діловодства в Підприємстві.

2.5. Бухгалтерською службою виплата премій здійснюється на підставі наказів директора, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначені Колективним договором Підприємства.

2.6. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали в закладі протягом періоду, за який передбачена премія. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку календарного року, премію можна виплачувати за фактично відпрацьований час.

2.7. Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до Збройних сил України, переведенням на інше

ідприємство, у станову, організацію, вступом на навчання, виходом на пенсію, скороченням штату або підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП, премію виплачують за фактично відпрацьований час.

2.8. Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або яких звільнили за порушення трудової дисципліни, премію не нараховують і не виплачують.

3. Порядок обчислення та нарахування премій

3.1. Розміри та порядок нарахування премії встановлюються окремо для кожного структурного підрозділу Підприємства.

3.2. Преміюють та матеріально заохочують тих працівників, які працюють і отримують заробітну плату, зокрема й на умовах роботи за сумісництвом.

3.3. Працівників преміюють за:

- високу ефективність та якість роботи;
- впровадження нових методів діагностики та лікування;
- застосування в роботі досягнень науки та передових методів праці.
- інше

3.4. Премія керівнику підприємства виплачується за погодженням з Органом управління,при наявності фінансової можливості Підприємства:

- за квартал — у розмірі трьох місячних посадових окладів Керівника за фактично відпрацьований час;
-за рік — у розмірі до чотирьох місячних посадових окладів.

Премія зменшується у разі:

- наявності заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20% максимально дозволеного розміру премії;
- наявності заборгованості Підприємства за спожиті комунальні послуги та с платежів до державного і місцевих бюджетів у межах затвердженого фонду оплати праці;
- погіршення якості роботи,невиконання умов контракту,порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді,коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням Органу управління).

Премія не нараховується у разі:

-збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоду порівняно з попереднім аналогічним звітнім періодом;
- незатвердження (непогодження) в установленому законодавством України порядку річного фінансового плану.

3.5. Основа визначення показників - кінцеві результати роботи кожного структурного підрозділу:

- у стаціонарних відділеннях:
  - виконання плану ліжко-днів на 100%;
  - скорочення строків обстеження та лікування пацієнтів унаслідок удосконалення організації праці та медичного обслуговування на 5%;
  - зниження кількості розходжень між клінічним та патологоанатомічним діагностуванням на 10%;
  - внесення даних у МІС;
  - відсутність скарг;
  - відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки вищими контролюючими органами та службами
- у поліклінічних відділеннях:

- виконання плану амбулаторно-поліклінічних відвідувань на 100%;
- повнота обсягу диспансерного нагляду;
- зниження кількості розходжень між поліклінічним та стаціонарним діагнозом н 10%;
- відсутність скарг;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки вищим *контролюючими органами та службами*

- у фінансово-економічній службі:
- розробка шляхів підвищення ефективної роботи Підприємства:
- зменшення витрат на енергоносії завдяки упровадженню заходів енергоефективності на 5%;
- якісна організація процедури публічних закупівель;
-ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинног законодавства;
- своєчасне та якісне подання статистично-фінансової звітності на адрес контролюючих органів.

3.6. Преміювання інших працівників Підприємства відбувається за:
- високу ефективність та якість роботи;
- впровадження в роботу наукових досягнень та нових методів лікування;
- відсутність порушень трудової дисципліни;
- відсутність скарг ;
- виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів водопостачання, матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, техніки обладнання, службового та спеціального автотранспорту, проведення технічного обслуговування і поточного ремонту, відсутність порушень трудової дисципліни;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

3.7. Розмір премії кожному працівнику Підприємства визначають за поданням безпосереднього керівника відділення, відділу, служби, з огляду на розмір посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску в кінцеві результати роботи. Граничним розміром премію не обмежують.

4. Підстави і порядок позбавлення премії.

4.1. Працівника можуть повністю або частково позбавити премії, якщо він:
- не виконує або неналежно виконує без поважних причин обов'язки, передбачені посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- порушує виконавчу дисципліну (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- отримав догану;
- має обґрунтовані скарги пацієнтів;
- порушує графік роботи, санітарно - гігієнічні норми, етику та деонтологію у відносинах із працівниками закладу та пацієнтами;
- не дотримує термінів здачі звітності;
- порушує правила техніки безпеки і охорони праці.

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни, порушення встановленого режиму роботи та інш порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Позбавлення працівника премії відбувається за той період (місяць, квартал, рік), у якому він порушив трудову дисципліну.

Позбавлення премії відбувається незалежно від того, притягали чи не притягали працівника за порушення до дисциплінарної відповідальності.

5. Прикінцеві положення

5.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи Підприємства, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам Підприємства вважаються такими, що втратили чинність.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Підприємства.

5.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

5.4. Спори з питань преміювання розглядають у порядку, який передбачає чинне законодавство України.

Директор
комунального некомерційного
підприємства «Міська лікарня № 28»
Харківської міської ради
Єрмолаєва Наталя Юріївна

(підпис)

Голова профспілкового комітету
комунального некомерційного
підприємства «Міська лікарня № 28»
Харківської міської ради
Горбачова Олена Олександрівна

(підпис)

Пронумеровано, прошнуровано та скріплено печаткою 6 аркушів.
Директор КНП «МЛ № 28» ХМР
ЄРМОЛАЄВА Н.Ю.

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МІСЬКА ЛІКАРНЯ №28» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КОД 02003735

Виписка з протоколу
загальних профспілкових зборів № 8 від 12.02.2024 р.

Присутні: 72 особи.

Збори відкрив медичний директор Біньков В.С., який запропонував вибрати президіум у складі трьох осіб:

1. Єрмолаєва Н.Ю. – директор КНП «МЛ № 28» ХМР;
2. Горбачова О.О. – голова ПК;
3. Бронз С.Д. – медична сестра хірургічна.

Порядок денний:

1. Про внесення змін та доповнень до колективного договору на 2021-2025 рр.

Слухали:

Голову ПК Горбачову О.О. щодо внесення змін та доповнень до колективного договору на 2021-2025 рр. між адміністрацією КНП «МЛ № 28» ХМР та профспілковим комітетом КНП «МЛ № 28» ХМР, до якого були внесені нові пункти, які захищають інтереси співробітників лікарні. Цей колективний договір представлений на затвердження профспілкових зборів.

Постановили:

1. Затвердити зміни та доповнення до колективного договору на 2021-2025 р.р.

Голосували одноголосно.

Голова зборів **Горбачова О.О.**

Секретар **Бронз С.Д.**