

Обговорено і схвалено на
конференції трудового колективу
КНП «Пологовий будинок» РМР
«11» березня 2022 року

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між комунальним некомерційним підприємством
«Пологовий будинок» Рівненської міської ради
та

профспілковим комітетом первинної профспілкової організації
КНП «Пологовий будинок» Рівненської міської ради
Профспілки працівників охорони здоров'я України
на 2018-2022 роки
реєстраційний № 4752/132



**УПРАВЛІННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ
РІВНЕНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
"ПОЛОГОВИЙ БУДИНОК" РІВНЕНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**
33018, м. Рівне, вул. Медична, 7, тел. (0362) 62-91-73; тел. факс 62-97-79;
E-mail: polbodrmr@gmail.com, Код 21084107

Витяг з протоколу №2
Конференції трудового колективу комунального некомерційного підприємства
«Пологовий будинок» Рівненської міської ради

м. Рівне

11 березня 2022 року

Присутні – 48 делегатів

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

3) Внесення змін до колективного договору

СЛУХАЛИ

- 1) Іващук Людмилу Іванівну, голова зборів, голова первинної профспілкової організації КНП «Пологовий будинок» РМР, зачитала зміни до колективного договору та винесла питання, щодо схвалення змін на голосування.

Голосували:

«За» - 48 осіб;

«Проти» - 0 осіб;

«Утримались» - 0 осіб.

Постановили:

1. Внести зміни до колективного договору 2018-2022 рр. в новій редакції.
2. Зміни набувають чинності з 11 березня 2022 року.

Голова зборів

Людмила ІВАЩУК

Секретар зборів

Катерина ТКАЧУК

«Погоджено»:

Голова Первинної профспілкової організації
Комунального некомерційного
підприємства «Пологовий будинок»
Рівненської міської ради

Людмила ІВАЩУК

«11» березня 2022 р.

«Затверджено»:

Головний лікар
Комунального некомерційного
підприємства «Пологовий будинок»
Рівненської міської ради

Світлана МУРАВСЬКА

«11» березня 2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Комунального некомерційного підприємства
«Пологовий будинок»
Рівненської міської ради
на 2022 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у відповідності з Наказом Мінпраці та МОЗ України №308/519 від 05.10.2005 року (розділ 5 п. 5.11) (із змінами та доповненнями) та діючого законодавства України, з метою стимулювання добросовісної праці працівників Комунального некомерційного підприємства «Пологовий будинок» Рівненської міської ради (надалі Підприємство) і визначає порядок і розміри виплати їм премії за особистий внесок кожного працюючого.

1.2. Премія за цим Положенням – заохочувальна фінансова виплата, пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій, особистим вкладом у загальні результати роботи, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, результативності та наявності коштів. Премія запроваджується з метою матеріального стимулювання працівників Підприємства.

1.3. Преміювання працівників Підприємства здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці Підприємства за підсумками роботи за місяць/квартал/рік, до свят Державного значення та святкових, ювілейних дат, а також за результатами виконання важливих та особливо важливих завдань, непередбачених завдань згідно посадової інструкції виробничого характеру, згідно наказу головного лікаря.

1.4. Винагорода за підсумками роботи за рік нараховується і виплачується в поточному році за поточний календарний рік.

1.5. Головному лікарю Підприємства надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.6. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися разові та періодичні премії.

1.7. Відповідно до ст. 3, 27, 28 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VII з метою запобігання конфлікту інтересів – питання преміювання працівників, які перебувають в родинних відносинах з головним лікарем, розглядаються заступником головного лікаря відповідного напрямку (згідно підпорядкування посад).

1.8. Дане Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом.

2. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Головному лікарю Підприємства преміювання виділяється щомісячно згідно наказу Управління охорони здоров'я виконавчого комітету Рівненської міської ради в розмірі 1% від суми надходжень отриманих від НСЗУ за попередній місяць.

2.2. Головний лікар має право періодично (щомісячно, щоквартально, разово) та за підсумками роботи за рік преміювати працівників Підприємства, що перебувають у штаті закладу в межах фонду заробітної плати.

2.3. При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися показники діяльності закладу в цілому.

2.4. Преміювання заступників головного лікаря здійснюються на розгляд головного лікаря, щомісячно, в розмірі до 0,9% (заступника головного лікаря з медичної частини), в розмірі до 0,6% (заступник головного лікаря з амбулаторної роботи), до 0,2% (інші заступники) від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.5. Преміювання головного бухгалтера здійснюється на розгляд головного лікаря щомісячно, в розмірі до 0,5% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.6. Преміювання завідувачів структурних підрозділів, а саме:

- завідувача центру надання амбулаторної допомоги жіночому населенню;
- завідувача відділення функціональної діагностики;
- завідувача денного стаціонару;
- завідувача пологового відділення №1;
- завідувача пологового відділення №2;
- завідувача відділення патології вагітних;
- завідувача відділення екстрагенітальної патології;
- завідувача відділення патології з невиношування;
- завідувача операційного блоку з лікарняним банком крові;
- завідувача гінекологічного відділення (оперативне);
- завідувача відділення анестезіології та інтенсивної терапії;
- завідувача відділення новонароджених;
- завідувача відділення інтенсивної терапії для новонароджених;
- завідувача центру планування сім'ї та репродукції людини;
- завідувача клініко-діагностичної лабораторії,

здійснюється щомісячно, у розмірі до 0,5% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці за поданням заступників головного лікаря відповідного напрямку.

Преміювання завідувача господарством, завідувача складом та завідувача складом (харчоблоку) здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щомісячно, у розмірі до 0,2% від суми надходжень отриманих від НСЗУ за попередній місяць.

2.7. Преміювання старших акушерок, медичних сестер та старшого лаборанта структурних підрозділів, а саме:

- старшої акушерки центру надання амбулаторної допомоги жіночому населенню;
- старшої акушерки відділення функціональної діагностики;
- старшої акушерки пологового відділення №1;
- старшої акушерки пологового відділення №2;
- старшої акушерки відділення патології вагітних;
- старшої акушерки відділення екстрагенітальної патології;
- старшої акушерки відділення патології з невиношування;
- старшої сестри медичної операційного блоку з лікарняним банком крові;
- старшої сестри медичної гінекологічного відділення (оперативне);
- старшої сестри медичної відділення анестезіології та інтенсивної терапії;
- старшої сестри медичної відділення новонароджених;
- старшої сестри медичної відділення інтенсивної терапії для новонароджених;
- старшої сестри медичної центру планування сім'ї та репродукції людини;
- старшого лаборанта клініко-діагностичної лабораторії;
- старшої сестри медичної денного стаціонару;
- старшої сестри медичної (центральної стерилізаційної),

здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щомісячно, у розмірі до 0,2% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.8. Преміювання лікарів стаціонару, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівника структурного підрозділу щомісячно, у розмірі до 300%, посадового окладу. Преміювання середнього медично персоналу стаціонару, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівника структурного підрозділу щомісячно, у розмірі до 250%, посадового окладу.

2.9. Преміювання лікарів амбулаторної служби, практичного психолога здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щомісячно, у розмірі до 300%, посадового окладу. Преміювання середнього медичного персоналу амбулаторної служби, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щомісячно, у розмірі до 250% посадового окладу.

2.10. Преміювання лікарів та біологів клініко-діагностичної лабораторії, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівника структурного

підрозділу щомісячно, у розмірі до 300% посадового окладу. Преміювання середнього медичного персоналу клініко-діагностичної лабораторії, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівника структурного підрозділу щомісячно, у розмірі до 250% посадового окладу.

2.11. Преміювання працівників адміністративного персоналу та працівників загально-лікарняного персоналу, здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щомісячно, в розмірі до 0,2% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.12. Молодшому медичному персоналу, преміювання здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щоквартально, в розмірі до 0,2% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.13. Працівникам господарського та обслуговуючого персоналу, преміювання здійснювати на розгляд головного лікаря за поданням керівників структурних підрозділів щоквартально, в розмірі до 0,2% від суми надходжень отриманих від НСЗУ в попередньому місяці.

2.14. Підставою для виплати премії є наказ головного лікаря про преміювання працівників та наявність коштів.

2.15. Конкретні розміри даних виплат встановлюються головним лікарем пропорційно відпрацьованому часу працівників протягом місяця або квартала.

3. ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ДЛЯ НАДАННЯ ПРЕМІЇ

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- чітке дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- належне виконання функціональних обов'язків передбачених посадовою інструкцією;

- виконання планових завдань;
- відсутність дефектів в обстеженні та лікуванні хворих;
- відсутність обґрунтованих скарг пацієнтів.

3.2. За рішенням головного лікаря, в окремих випадках, працівникам можуть встановлюватися інші види преміювання у вигляді разових премій, які не діляться пропорційно відпрацьованим дням:

- за результатами виконання важливих та особливо важливих завдань, передбачених завдань згідно посадової інструкції виробничого характеру. Дана премія виплачується в фіксованій сумі за поданням керівника структурного підрозділу а наказу головного лікаря;
- з нагоди ювілейних дат працівників (обчислюється в круглих числах), святкових дат, професійних свят;
- у зв'язку із закінченням роботи на підприємстві;

- за місяць, квартал та рік відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи закладу.

3.3. Разове преміювання працівників здійснювати в поточному місяці у фіксованій сумі або відсотках в розмірі до 1% від суми надходжень отриманих від НСЗУ за попередній місяць.

3.4. Премія може виплачуватись сумісникам (зовнішні та внутрішні) за якісне ~~везання~~ кваліфікованої допомоги населенню, а також за складність та напруженість у роботі пропорційно відпрацьованому робочому часу згідно зайнятої посади: 0,25 та 0,50 ставки.

3.5. Протягом місяця Підприємство може виплачувати дві премії, а саме за підсумками роботи та в окремих випадках зазначених в п. 3.2. Положення.

3.6. Премія виплачується з коштів НСЗУ, з місцевого та субвенційного бюджету, інших джерел преміювання.

3.7. Премія може виплачуватись згідно наказів головного лікаря Підприємства, наказів управління охорони здоров'я міста, обласного управління охорони здоров'я, розпоряджень міського голови, наказів міністерства охорони здоров'я.

4. ІНШІ ДЖЕРЕЛА ПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Виплата премії працівникам може здійснюватися з благодійного рахунку підприємства та має разовий характер, якщо благодійник визначив такий напрям (благодійна допомога на виплату заробітної плати та премії) їх спрямування при сплаті благодійного внеску. Дані кошти можуть бути використані:

- до 50 % на виплату заробітної плати;
- до 22 % на здійснення нарахування на оплату праці;
- 28 % та більше на потреби закладу.

5. ПІДСТАВИ ДЛЯ ПОЗБАВЛЕННЯ АБО ЗМЕНШЕННЯ РОЗМІРУ ПРЕМІЇ

5.1. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, техніки безпеки.

5.2. Неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

5.3. Порушення трудової, фінансової дисципліни, невиконання інструкції з охорони праці та посадових інструкцій.

5.4. Несвоєчасне надання звітних даних, наявність випадків дефектів в обстеженні та лікуванні, обґрунтованих скарг пацієнтів, недоліки у веденні медичної документації.

5.5. Протягом дії дисциплінарного стягнення (догани), заходи щодо заохочення працівників не застосовуються.

5.6. Премія не нараховується та не виплачується працівникам, які на дату нарахування премії є звільненими, незважаючи на те, що вони протягом місяця, за

результатами якого проводиться преміювання працювали, крім працівників, які вийшли на пенсію або звільнилися за станом здоров'я та крім тих працівників, що перейшли на іншу роботу в порядку переведення.

5.7. Премії за підсумками роботи за місяць не виплачуються працівникам, які перебувають на випробувальному терміні, а також за час тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустках усіх видів, передбачених чинним законодавством, перебування на курсах підвищення кваліфікації та у відрядженнях.

5.8. Позбавлення працівників премії або зменшення її розміру може проводитися тільки за той розрахунковий період, у якому було допущено порушення.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення розповсюджується на всі без виключення категорії працівників Підприємства.

6.2. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються чинним законодавством України.

Головний лікар

Світлана МУРАВСЬКА

Головний бухгалтер

Олеся КАМІНСЬКА



скріплено печаткою та підписом

Мішель аркушів

Головний лікар

Світлана МУРАВЬКА





РІВНЕНСЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

вул. Поштова, 2, м. Рівне, 33028, тел. (0362) 63-58-48, факс 26-66-25
<http://www.economy.rv.ua>, e-mail rivne.der@gmail.com, код ЄДРПОУ 02739212

05.05.2022 № 08-187

на № _____

Комунальне некомерційне підприємство «Пологовий будинок» Рівненської міської ради

Про реєстрацію змін до колективного договору

Департамент економічного розвитку Рівненської міської ради повідомляє, що 05.05.2022 року проведено повідомну реєстрацію змін до колективного договору між головним лікарем та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Пологовий будинок» Рівненської міської ради на 2018–2022 роки, реєстраційний № 5319/41.

Додатково повідомляємо, що примірник змін до колективного договору Комунального некомерційного підприємства «Пологовий будинок» Рівненської міської ради поданий на повідомну реєстрацію в паперовому вигляді, залишений на зберігання в реєструючому органі та відповідно до 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) буде оприлюднено на офіційному сайті департаменту економічного розвитку Рівненської міської ради.

Директор департаменту

Володимир ЛИПКО