СХВАЛЕНО

Загальними зборами
трудового колективу
Комунального некомерційного підприємства
«Житомирський обласний спеціалізований
будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які
залишилися без піклування батьків»
Житомирської обласної ради

Протокол №2 від 18 липня 2023 року

ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією комунального некомерційного підприємства «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради та профспілковим комітетом на 2021-2026 роки

м. Житомир

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ №2
ЗАСІДАННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЖИТОМИРСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ БУДИНОК ДИТИНИ ДЛЯ ДІТЕЙ-СИРІТ ТА ДІТЕЙ, ЯКІ ЗАЛИШИЛИСЬ БЕЗ ПІКЛУВАННЯ БАТЬКІВ» ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

від 18 липня 2023 року м. Житомир

ВСЬОГО ЧЛЕНІВ КОЛЕКТИВУ – 139
ПРИСУТНІ - 101 чоловік

ГОЛОВА ЗБОРІВ – Рослік Ольга Миколаївна
СЕКРЕТАР ЗБОРІВ – Магдич Віта Михайлівна

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Внесення змін і доповнень до колективного договору між адміністрацією комунального некомерційного підприємства «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради та профспілковим комітетом на 2021-2026 роки.

СЛУХАЛИ: економіста будинку дитини Розентригер В.В., яка доповіла про те, що оплата праці на Підприємстві здійснюється згідно чинного законодавства про оплату праці та запропонувала внести зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією комунального некомерційного підприємства «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради та профспілковим комітетом на 2021-2026 роки, а саме:

1. Внести до Розділу 4. Оплата праці такі доповнення:

1) Підпункт 4.1.3. Запровадити оплату праці на підприємстві, згідно чинного законодавства про оплату праці та на підставі доповнити новими реченнями такого змісту:

- Постанови КМУ від 12.01.2022 року №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я»;
- Постанова КМУ від 13.01.2023 року №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

2) Підпункт 4.1.9. Встановлювати наступні доплати: доповнити новим реченням такого змісту:

- Працівникам, в разі поступленням дітей з підтвердженим діагнозом ВІЛ/СНІД інфекції, підвищуються посадові оклади медичного персоналу, керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників, які безпосередньо контактують з хворими при проведені консультацій, оглядів, наданні медичної допомоги та проведенні іншої роботи, підвищуються на 60% погодинної ставки (окладу), за кожну годину роботи.

3) Доповнити Розділ 4 Оплата праці новим підпунктом:

- 4.1.36. Забезпечити мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

Диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

2. Внести у додаток 7 «Положення про порядок преміювання працівників КНП « Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини» такі зміни:

1) пункт 12 викласти в новій редакції: «Премії виплачують працівникам, за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації (крім премій до професійного свята, до державних та релігійних свят)».

ВИСТУПИЛА: юрисконсульт будинку дитини Магдич В.В., яка доповіла про те, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

ВИСТУПИЛА: голова профспілкової організації будинку дитини Куриленко С.В., яка внесла пропозицію схвалити зміни та доповнення до колективного договору.

ГОЛОСУВАЛИ: «За» - одноголосно; «Проти» - 0; «Утримались» - 0.

УХВАЛИЛИ: Схвалити зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією комунального некомерційного підприємства «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради та профспілковим комітетом на 2021-2026 роки.

Голова зборів Ольга РОСЛІК

Секретар зборів Віта МАГДИЧ

4. ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Заклад є комунальним некомерційним підприємством і фінансується за рахунок коштів державного, місцевого бюджетів та інших надходжень, згідно діючого законодавства.

4.1.1. Сторони домовились:

4.1.2. Оплата праці працівників Підприємства здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України в межах коштів, що затверджені в установленому порядку для цих цілей.

4.1.3. Запровадити оплату праці на Підприємстві, згідно чинного законодавства про оплату праці та на підставі:

- 97 КЗпП України статті;
- Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України 05.10.2005 №308/519;
- Постанова КМУ від 20.08.2002 року № 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»;
- Постанова КМУ від 17.07.2003 року №1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення».
- Постанова КМУ від 08.02.1995 року №100 « Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати».
- Постанови КМУ від 12.01.2022 року №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я»;
- Постанова КМУ від 13.01.2023 року №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».
- статей 15, 16 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР;
- Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII;
- Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14.05.2019;
- регіональної та галузевої угод та інших нормативно-правових актів.

4.1.4. Здійснювати оплату, виходячи з встановленого окладу, з урахуванням підвищень, доплат, надбавок та премій, передбачених законодавством та цим Договором.

4.1.5. Встановити розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу на рівні прожиткового мінімуму, збільшеного на 17,6% або мінімальної заробітної плати - для працездатних осіб.

4.1.6. Умови преміювання та позбавлення премій визначені у Положенні про преміювання (Додаток 7).

4.1.7. Посадові оклади працівників визначені та затверджені у штатному розписі з урахуванням наступних підвищень:

- посадові оклади (тарифні ставки) медичних працівників, а також усіх працівників Підприємства підвищуються на 20 відсотків.
- посадові оклади (тарифні ставки) медичних працівників, молодших медичних працівників з неповною базовою освітою, молодших медичних працівників, сестра-господиня Підприємства підвищуються на 25 відсотків.
- посадові оклади (тарифні ставки) працівників Підприємства, які наведені в додатку 3 наказу МОЗ України №308/519 молодших медичних працівників з неповною базовою освітою, молодших медичних працівників, сестра-господиня, реєстратор медичний Підприємства підвищуються на 25 відсотків.

- посадові оклади (тарифні ставки) педагогічних працівників Підприємства підвищуються на 30 відсотків.
- керівнику Підприємства посадовий оклад встановлюється з урахуванням підвищення на 20 відсотків у залежності від обсягу роботи: кількість посад фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (з урахуванням посади керівника) згідно зі штатним розписом понад 10 одиниць.
- заступнику керівника Підприємства посадовий оклад встановлюється на 5 відсотків, нижче від посадового окладу керівника, а головному бухгалтеру – на 10 відсотків.
- за наявність кваліфікаційної категорії:
- а) керівникам та їх заступникам (лікарям) - за спеціальностями "організація і управління охороною здоров'я", які мають:
  - вищу кваліфікаційну категорію - на 44,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
  - першу кваліфікаційну категорію - на 31,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
  - другу кваліфікаційну категорію - на 24,1 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду.
- Керівникам із числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають:
  - вищу кваліфікаційну категорію - на 28,3 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
  - першу кваліфікаційну категорію - на 18,4 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
  - другу кваліфікаційну категорію - на 8,7 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду
- завідувачам структурних підрозділів — лікарям у таких розмірах:
  - на 10 відсотків – при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць, включно;
  - на 20 відсотків - при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом до 6 одиниць, включно;
  - на 25 відсотків - при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць.
- лікарям усіх спеціальностей, які отримали диплом з відзнакою підвищується протягом 5 років на – 5 відсотків.
- головним та старшим медичним сестрам – 10 відсотків.
- машиністам з прання та ремонту спецодягу тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків.
- посадові оклади (тарифні ставки) медичних працівників, молодших медичних працівників з неповною базовою освітою, молодших медичних працівників фізіотерапевтичних кабінетів підвищуються на 15 відсотків.
- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці – до 12 відсотків тарифної ставки(Додаток 8).

4.1.8. Усім працівникам посадові оклади встановлювати з урахуванням наявної кваліфікаційної категорії.

4.1.9. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50% за основною посадою;
- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук — 25% до посадового окладу; кандидата наук — 15% до посадового окладу;
- працівникам які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним уважається час – з 10 години вечора до 6 години ранку.
- працівникам, в разі поступленням дітей з підтвердженим діагнозом ВІЛ/СНІД інфекції, підвищуються посадові оклади медичного персоналу, керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників, які безпосередньо контактують з хворими при проведені консультацій, оглядів, наданні медичної допомоги та проведенні іншої роботи, підвищуються на 60% погодинної ставки (окладу), за кожну годину роботи.

4.1.10. Встановлювати наступні надбавки:

- за вислугу років медичним працівникам відповідно до умов Постанови КМУ від 29.12.2009 № 1418;
- за вислугу років педагогічним працівникам відповідно до умов Постанови КМУ від 31.01.2001 №78.
- Надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу (з підвищеннями) працівника, без урахування інших доплат та надбавок. Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.
- за престижність праці педагогічним працівникам - до 20 %.
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі — 50% посадового окладу.
- за наявність Почесного звання України у розмірах:
- «Заслужений» - 20 відсотків посадового окладу;
- «Народний» - 40 відсотків посадового окладу.
- Інші надбавки:
- водіям автотранспортних засобів щомісячна надбавка за класність:
- □ водіям 2 класу – 10%
- □ водіям 1 класу – 25%.

4.1.11. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення, враховувати рекомендації (пропозиції) профкому.

Максимальні розміри доплат та надбавок, які передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати) не обмежуються.

4.1.12. Оплачувати роботу в надурочний час у подвійному розмірі годинної ставки. Компенсація за надурочну роботу шляхом відгулу не допускається.

4.1.13. Проводити індексацію нарахованої заробітної плати відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-XII,у порядку, визначеному Постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078.

4.1.14. Оплата праці штатних працівників, які в межах свого робочого часу залучаються до надання платних послуг, проводиться за рахунок надходжень по виду наданих платних послуг. За рахунок надходжень від платних послуг встановлюється преміювання, згідно умов колективного договору.

Оплата праці штатних працівників, що безпосередньо надають платні послуги та працівників, що сприяють їх організації, зокрема адміністративно-управлінський та інший персонал, працівників, які прямо або опосередковано приймають участь в організації надання платних послуг, провадиться з урахуванням їх індивідуального трудового вкладу.

Фонд оплати праці працівників, що безпосередньо надають платні послуги та працівників, що сприяють їх організації, , не повинен перевищувати 82 % т.ч.:

- на оплату праці працівників, що безпосередньо надають платні послуги – 80%;
- на оплату праці працівників, що сприяють їх організації, зокрема адміністративно-управлінський та інший персонал, працівників, які прямо або опосередковано приймають участь в організації надання платних послуг – 2 %, від загальної суми доходу, отриманого від платних послуг.

Підставою для нарахування та виплати премії є фактична наявність об'ємів наданих платних медичних послуг, виконання або перевиконання планових завдань по обсягу доходу від надання платних послуг. Преміювання проводиться щомісяця. За результатами розподілу премії за відповідний період видається наказ про преміювання за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг за узгодженням з профспілкою закладу.

4.1.15. Здійснювати оплату праці працівників в першочерговому порядку. Всі інші платежі — після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

4.1.16. Відомості про оплату праці працівників на запит інших органів чи осіб надавати лише у випадках, передбачених законодавством.

4.1.17. Виплачувати заробітну плату регулярно в робочі дні не рідше 2–х разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме:

- за першу половину місяця — з 16-го по 19-те число поточного місяця;
- за другу половину місяця — з 2-го по 5-те число наступного місяця.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути менше 50% посадового окладу працівника та оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату можна виплачувати напередодні.

4.1.18. Компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати у разі виникнення на Підприємстві заборгованості із заробітної плати, відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 № 2050-III.

4.1.19. Оплату за роботу у святкові та неробочі дні здійснювати у подвійному розмірі.

4.1.20. Проводити оплату праці неповнолітніх працівників відповідно до статті 194 КЗпП.

4.1.21. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.

На підставі заяви працівника, узгодженої з роботодавцем, виплатити оплату за час щорічної відпустки можна одночасно з найближчою зарплатою.

4.1.22. При кожній виплаті заробітної плати в обов'язковому порядку повідомляти кожного працівника про дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- сума заробітної плати, що належить до виплати.

4.1.23. Всі питання стосовно заробітної плати та преміювання погоджувати з профспілковим комітетом.

4.1.24. При укладанні трудового договору інформувати працівника про розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, а також про підстави, згідно з якими можуть провадитися утримання у випадках, передбачених законодавством.

Зберігається існуючий порядок безготівкової оплати профспілкових членських внесків. Бухгалтерія зобов'язується своєчасно утримувати із заробітної плати та інших доходів членів профспілки внески та перераховувати їх на рахунок організації профспілки, за умови наявності письмової заяви працівників.

4.1.25. Про нові або зміну діючих умов оплати праці працівників у бік погіршення, повідомляти про зміни особисто під розписку не пізніше, ніж за два місяці до їх запровадження.

4.1.26. При прийнятті урядових рішень про перегляд заробітної плати у бік збільшення, гарантувати працівникам її виплату у розмірах відповідно до законодавства.

4.1.27. Зберігати середній заробіток за основним місцем роботи за медичними, педагогічними працівниками, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом.

4.1.28. Забезпечити надання інших передбачених чинним законодавством гарантій і компенсацій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження.

4.1.29. Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника в розмірі не нижче двох третин посадового окладу.

4.1.30. Оплату тимчасової непрацездатності проводити відповідно до норм, встановлених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

4.1.31. Зберігати місце роботи, посаду і середній заробіток за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

4.1.32. Виплачувати медичним та педагогічним працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення один раз на рік у розмірі одного посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки. Іншим працівникам Підприємства надавати матеріальну допомогу на оздоровлення один раз на рік у розмірі одного посадового окладу при фінансовій можливості.

4.1.33. У разі звільнення працівника на підставах, визначених с. 44 КЗпП, а також цим колективним договором передбачено виплату вихідної допомоги. Розмір вихідної допомоги залежить від підстави звільнення працівника:

- У разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП) – середній місячний заробіток;

- З ініціативи роботодавця у випадках:

а) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП) - середній місячний заробіток;

б) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану його здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування такого допуску, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП) - середній місячний заробіток;

в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП) - середній місячний заробіток;

- У разі призову або вступу працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 КЗпП (п. 3 ст. 36 цього Кодексу) – дві мінімальні заробітні плати;

- З ініціативи працівника, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 та 39 КЗпП) – у розмірі тримісячного середнього заробітку.

4.1.34. При звільненні працівника проводити всі виплати та видавати трудову книжку в день звільнення.

4.1.35. Забезпечувати рівні можливості для чоловіків і жінок та однакову винагороду за однакову працю.

4.1.36. Забезпечувати мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, а також цього розділу колективного договору.

4.2.2. Контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

4.2.3. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг.

4.2.4. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених колективним договором.

Підписи Сторін

Директор КНП «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради	Голова Первинної профспілкової організації ВПМПУ КНП «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків»
_____ Світлана УРСУЛЕНКО	_____ Світлана КУРИЛЕНКО

Додаток 7
до колективного договору

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок преміювання працівників КНП «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини»

1. Положення про преміювання (далі-Положення) розроблено щоб посилити мотивацію праці та підвищити вплив матеріального стимулювання на якість і культуру медичного та освітнього обслуговування, зростання ефективності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність підприємства охорони здоров'я (далі - Підприємства).

2. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.

3. Премію нараховують кожному працівнику залежно від показників діяльності Підприємства (структурного підрозділу), особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, Підприємства. Премію не обмежують граничними розмірами в межах фонду оплати праці.

4. Премію можна виплачувати за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або професійного свята. Премію виплачують, якщо працівник виконав основні показники діяльності Підприємства й залежно від особистого внеску кожного працівника

5. Преміювати працівників можна, за наявності коштів, до:

- державних, професійних свят;
- ювілейних дат працівників;
- під час звільнення в зв'язку з виходом на пенсію працівників, які відпрацювали на Підприємстві 20 і більше років;
- ювілейних дат Підприємства та структурних підрозділів.

6. У окремих випадках працівникам можна виплачувати разову премію:

- за виконання особливо важливої роботи;
-з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат;
- за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті.

7. Премію можна виплачувати, щоб заохотити працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.

8. Розмір премії визначають як у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час так і у грошовому вираженні - у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску кожного працівника в загальні результати роботи. Премію виплачують за рахунок економії фонду оплати праці. Працівників не преміюють, якщо є заборгованість із виплати заробітної плати.

9. Для оцінювання діяльності відділень, кабінетів та інших підрозділів Підприємства застосовують критерії преміювання:

- якість ведення медичної документації;
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості реабілітаційних послуг та культури обслуговування;
- виконання стандартів діагностики, обстеження та реабілітації;
- поліпшення показників роботи;
- упровадження нових методів реабілітації;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності, тощо;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки і протипожежної безпеки, вимог по охороні праці.

Для структурних підрозділів, які не зайняті безпосередньо наданням медичних та освітніх послуг, показники для преміювання визначають з огляду на конкретні функції та діяльність відповідних підрозділів (служб):

у фінансово-економічному підрозділі:

- ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;

- своєчасне та якісне подання статистичної, фінансової, бухгалтерської та податкової звітності;

- виконання плану перевірок фінансово-господарської діяльності структурних відділень і служб підприємства, дотримання термінів і правил проведення поточних і річних інвентаризацій медикаментів, продуктів харчування, матеріальних цінностей;

- зниження кредиторської і дебіторської заборгованості з іншими організаціями;

- своєчасне та у повному обсязі перерахування податків та зборів (обов'язкових платежів) до відповідних бюджетів;

- своєчасне нарахування та виплата заробітної плати робітникам підприємства;

- раціональне використання фінансових, матеріальних, нематеріальних та інформаційних ресурсів під час прийняття та оформлення документів щодо проведення господарських операцій;

-дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки і протипожежної безпеки, вимог по охороні праці.

У господарсько-виробничому:

- технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобіля;

- економія, планове використання паливно-мастильних та інших витратних матеріалів тощо;

- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки і протипожежної безпеки, вимог по охороні праці.

10. Працівника можна позбавити премії частково або повністю, якщо він:

- порушує медичну етику й деонтологію;

- несвоєчасно й неякісно виконує свої виробничі завдання та функції;

- систематично запізнюється на роботу;

- не виконує або неналежно виконує функціональні обов'язки;

- приходив на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- прогулював роботу (зокрема був відсутній на робочому місці без поважних причин понад 3 години);

- поніс дисциплінарну відповідальність за порушення трудової дисципліни, неналежне виконання посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку, тощо;

- порушував правила охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки.

11. Підстава для нарахування премії - дані бухгалтерської та статистичної звітності й аналіз виконання показників діяльності підприємства.

12. Премії виплачують працівникам, за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації (крім премій до професійного свята, до державних та релігійних свят).

13. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку звітного періоду, премію за фактично відпрацьований час можна виплачувати пропорційно до відпрацьованого часу.

14. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого дня або неповного тижня, премію нараховують на загальних підставах.

15. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал), премію не виплачують, за винятком працівників, які звільняються у зв'язку з:

- призовом або вступом на військову службу до Збройних сил України, Національної гвардії України;

- переведенням у встановленому порядку на роботу до іншого підприємства, Закладу;

- скороченням чисельності (штату) працівників;

- виходом на пенсію;

- станом здоров'я;

Виплата премії проводиться за фактично відпрацьований в цьому місяці час.

16. Премію виплачують працівникам на підставі наказу по підприємству.

17. Керівників структурних підрозділів преміюють за показниками діяльності підрозділів.

18. Керівнику Закладу премію виплачують за рішенням Власника та на умовах, які передбачає контракт.

Підписи Сторін

Директор
КНП «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків» Житомирської обласної ради

_____Світлана УРСУЛЕНКО

Голова Первинної профспілкової організації ВПМПУ КНП «Житомирський обласний спеціалізований будинок дитини для дітей-сиріт та дітей, які залишились без піклування батьків»

_____ Світлана КУРИЛЕНКО