

ДОПОВНЕННЯ І ЗМІНИ №1 ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між стороною роботодавця і стороною працівників
комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня
ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради
на період з 15.11.2024 року по 14.11.2029 року

Схвалений

Конференцією трудового колективу
комунального некомерційного підприємства
«Обласна клінічна лікарня
ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської
обласної ради
28 березня 2025 року
протокол № 1

Від сторони роботодавця:

В.о. генерального директора
комунального некомерційного підприємства
«Обласна клінічна лікарня
ім. О.Ф. Гербачевського»
Житомирської обласної ради

Олександр ВЕСЕЛОВСЬКИЙ

Від сторони працівників:

Голова виборного органу первинної
профспілкової організації комунального
некомерційного підприємства «Обласна
клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського»
Житомирської обласної ради

Руслан ЗАДНІПРЯНЕЦЬ

Реєстраційний № _____

Дата реєстрації _____

місто Житомир
2025 рік

ПОГОДЖУЮ

Голова виборного органу первинної профспілкової організації комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради

Руслан ЗАДНІПРЯНЕЦЬ

«18» вересня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. генерального директора комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради

Олександр ВЕСЕЛОВСЬКИЙ

«18» вересня 2025 р.

Сторони домовились внести зміни до діючого колективного договору між стороною роботодавця і стороною працівників комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради на період з 15.11.2024 року по 14.11.2029 року, а саме:

1. Усюди по тексту Колективного договору слова «Ортопедично-травматологічне відділення № 1» та «Ортопедично-травматологічне відділення № 2 (кістково-гнійне)» в усіх відмінках і числах замінити словами «Ортопедично-травматологічне відділення» у відповідному відмінку і числі.
2. Усюди по тексту Колективного договору слова «Відділення кардіохірургії та трансплантації органів і тканин» та «Відділення рентген-ендоваскулярної хірургії та інтервенційної радіології» в усіх відмінках і числах замінити словами «Відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин» у відповідному відмінку і числі.
3. Усюди по тексту Колективного договору слова «Блок інтенсивної терапії з групою анестезіології та перфузіології відділення кардіохірургії та трансплантації органів і тканин» в усіх відмінках і числах замінити словами «Блок інтенсивної терапії з групою анестезіології та перфузіології відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин» у відповідному відмінку і числі.
4. **РОЗДІЛ 5 «ОПЛАТА ПРАЦІ»**

- пункт 5.1 доповнити підпунктом: «й) розмір посадового окладу керівника визначається відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №859 від 19.05.1999р. «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств». Всі доплати, надбавки та інші виплати керівнику регулюються умовами передбаченими контрактом (у разі його укладання). Керівнику підприємства премія виплачується за рішенням власника або уповноваженого ним органу. Умови та розміри преміювання керівника та виконувача обов'язки керівника здійснюється відповідно до Положення затвердженого рішенням обласної ради №789 від 26.09.2024р.»;

- пункт 5.1 доповнити підпунктом: «к) дозволити працівникам роботу за сумісництвом на час відсутності основного працівника понад 14 календарних днів (відраджень/хвороба/перебування на курсах/щорічна відпустка)»;

- п.п. 5.1.2. викласти в новій редакції: «5.1.2. Оплата праці осіб, які не відносяться до п.5.1.1 цього Колективного Договору:

а) посадові оклади працівників визначаються за Схемою посадових окладів (додаток №7), затвердженою керівником Підприємства за погодженням з первинною профспілковою організацією Підприємства.

б) базою для розрахунку посадового окладу працівника Підприємства (крім генерального директора, медичних директорів, заступників генерального директора, головного бухгалтера)

є затверджений розмір мінімальної заробітної плати в гривнях, що діє в період, за який нараховується заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст.95 Кодексу законів про працю України, ст.3 Закону України «Про оплату праці»). Згідно п.п.8 п.1 ст.40 Бюджетного кодексу України розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік.

в) медичним директорам посадові оклади встановлюється на 5-10 відсотків нижче від посадового окладу керівника (генерального директора). Заступникам генерального директора та головному бухгалтеру посадові оклади встановлюється на 10 відсотків нижче від посадового окладу керівника (генерального директора), наведені в Додатку №7.

Медичним директорам надбавки та доплати встановлюються відповідно до спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України №308/519 від 05.10.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» та Постанови Кабінету Міністрів України № 1418 від 29.12.2009 р. «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним, фармацевтичним працівникам і фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

г) посадовий оклад працівника Підприємства розраховується шляхом множення мінімальної заробітної плати на коригувальний коефіцієнт, визначений для окремого виду посад та наведений у Додатку №7.

Старшим: сестрам медичним (братом медичним), фельдшерам, акушеркам (акушерам), технікам зубним та іншим фахівцям з числа працівників сфери охорони здоров'я з освітнім (освітньо-професійним) ступенем фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра (молодшого спеціаліста), бакалавра, зокрема з немедичною освітою, магістрів з медсестринства посадові оклади визначаються, з урахуванням підвищення на 5 відсотків.

г) здійснювати доплати:

- за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць – у розмірі до 24% посадового окладу;
- середньому медичному персоналу, який зайнятий на роботі з важкими та шкідливими умовами праці – у розмірі визначеному в Додатку №12 до посадового окладу;
- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – у розмірі до 100% посадового окладу;
- за ведення військового обліку – у розмірі до 50% посадового окладу.

Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснювати доплату в розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (з 22:00 год до 06:00 год). Окремим працівникам, зайнятим наданням екстреної та невідкладної допомоги, згідно Додатку 6, встановлена доплата у розмірі 50% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (з 22:00 год до 06:00 год).

д) встановити, що при наявності коштів фонду оплати праці Підприємство може виплачувати надбавки працівникам:

- за наявність почесного звання України - "Заслужений" - 20 відсотків посадового окладу;
- за високі досягнення у праці - у розмірі до 50 % посадового окладу;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання) - у розмірі до 50 % посадового окладу;
- за складність, напруженість у роботі - у розмірі до 100 % посадового окладу;
- за ненормований робочий день - у розмірі до 100 % посадового окладу.

Фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою виплачувати надбавка за вислугу років згідно постанови Кабінету Міністрів України № 1418 від 29.12.2009 р. «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним, фармацевтичним працівникам і фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

е) здійснювати доплату за використання в роботі дезінфекційних засобів (Додаток № 8).

є) надбавка водіям за класність: 2-го класу – 10%, 1-го класу – 25%. Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час. Підвищення посадового окладу на 20% водіям санітарних автомобілів.

ж) при наявності коштів у фонді оплати праці надавати працівникам (додаток №7) матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі 50% посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки. Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується лише за основним місцем роботи.

з) при наявності коштів у фонді оплати праці надавати матеріальну допомогу на поховання, розмір якої не обмежується.

и) залучати сестру/брата медичну(ого) процедурну(ого) та/або перев'язувальну(ого), за їхньою згодою, до роботи в нічний час (чергування), з урахуванням норми робочих годин працівників.

і) надбавка за престижність праці логопеду – у розмірі 20% посадового окладу.».

• **розділ 5 доповнити п.п.5.1.3:** «п.п. 5.1.3. Фахівцям із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб посадовий оклад та надбавки встановлюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. №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». Відповідно до п.2 постанови Кабінету Міністрів України від 2 серпня 2024 р. №868 «Деякі питання оплати праці фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб» фахівцям із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб у межах фонду оплати праці виплачується надбавка за особливий характер праці у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за фактично відпрацьований час. Конкретний розмір надбавки визначається керівником залежно від навантаження, своєчасності та якості наданих послуг, відсутності скарг.

При наявності коштів у фонді оплати праці надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі 50% посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки. Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується лише за основним місцем роботи.

При наявності коштів у фонді оплати праці надавати матеріальну допомогу на поховання, розмір якої не обмежується.»

5. Розділ 10. «ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ»

5.1. Доповнити пункт 10.4. абзацом: «Переглянути Колективний договір до 01 вересня 2025р. за ініціативою однієї з сторін. Якщо ж жодна з сторін не ініціювали переговори до 01 вересня 2025р., даний колективний договір продовжує свою дію.»

6. В ДОДАТКУ 2 рядки 16-26 викласти в новій редакції:

«ПЕРЕЛІК професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (згідно постанови КМ України від 21.02.2001 р. № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня»)»

№ з/п	Найменування професій, посад	Тривалість робочого тижня, годин
1	2	3
...		
Відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин (за результатами атестації робочих місць)		
16	Завідувач відділення, лікар-рентгенолог та/або кардіолог	30
17	Лікар-рентгенолог	30
18	Лікар-кардіолог	30

19	Лікар-хірург судинний	30
20	Лікар-анестезіолог, лікар-нейрохірург	30
21	Рентгенолаборант	30
22	Сестра медична операційна	30
23	Сестра медична-анестезист	30
24	Молодша медична сестра по догляду за хворими	30
25	Лікар-кардіолог інтервенційний	30
26	Лікар-хірург	30
...		

»

7. ДОДАТОК 4 доповнити наступними рядками:

«ПЕРЕЛІК робіт і посад з ненормованим робочим днем, тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної

№ з/п	Назва роботи і посади	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки в календарних днях
...			
51	Фахівець із організації інформаційної безпеки	7	31
52	Фахівець із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб	7	31
53	Начальник відділу забезпечення роботи харчоблоку	7	31
54	Начальник/завідувач відділу/підрозділу/служби	7	31

»

8. В ДОДАТКУ 7

8.1. Категорію адміністративно-управлінський персонал викласти в новій редакції:

«Адміністративно-управлінський персонал:

№ з/п	Найменування посади (професії)	% від посадового окладу генерального директора
1	Медичний директор (будь-якого напрямку роботи)	95
2	Медичний директор з медсестринства	90
3	Заступник генерального директора (будь-якого напрямку роботи)	90
4	Головний бухгалтер	90

...»

8.2. Доповнити категорією фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою:

«...Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою:

№ з/п	Найменування посади (професії)	Коригувальний коефіцієнт
1	Сестра медична (брат медичний) усіх найменувань, акушерка (акушер); фельдшери усіх найменувань, лаборанти усіх найменувань, фельдшер-лаборант, рентгенолаборант, статистик медичний, асистент фармацевта, диспетчер, помічник лікаря-епідеміолога, парамедик, асистент ерготерапевта, асистент фізичного терапевта та інші фахівці з освітнім (освітньо-професійним) ступенем фахового молодшого	

бакалавра, молодшого бакалавра (молодшого спеціаліста), бакалавра, зокрема з немединою освітою, магістрів з медсестринства:	
- старша	1,94
- вища категорія	1,84
- 1 категорія	1,79
- 2 категорія	1,74
- без категорії	1,69

»

9. ДОДАТОК 8:

9.1. Доповнити категорію «Посади фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою» пунктами: «11. Асистент фізичного терапевта будь-якого відділення/підрозділу»; «12. Асистент ерготерапевта будь-якого відділення/підрозділу».

9.2. Доповнити категорію «Посади молодшого медичного персоналу та окремих категорій працівників» пунктом: «9. Кухар.», «10. Молодша медична сестра (кабінету озекеритоводолікування) відділення фізичної та медико-психологічної реабілітації», «11. Молодша медична сестра будь якого відділення/підрозділу, якщо це передбачено в посадовій інструкції».

10. ДОДАТОК 9 викласти в новій редакції:

«СПИСОК виробництв, робіт, професій, посад, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах по Списку № 1 (за результатами атестації робочих місць)»

№ з/п	Найменування відділення	Категорія працівників
1.	Відділення променевої діагностики	- завідувач відділення, лікар-рентгенолог
		- лікар-рентгенолог
		- лікар-рентгенолог кабінету рентгенівської комп'ютерної томографії
		- лікар-рентгенолог кабінету магнітно-резонансної томографії
		- рентгенолаборант (з надання термінової допомоги)
		- старший рентгенолаборант
		- рентгенолаборант (з надання термінової допомоги)
		- рентгенолаборант
		- рентгенолаборант кабінету рентгенівської комп'ютерної томографії
		- рентгенолаборант кабінету магнітно-резонансної томографії
2.	Відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин	- сестра/брат медична(ий) кабінету рентгенівської комп'ютерної томографії та/або кабінету магнітно-резонансної томографії
		- завідувач відділення, лікар
		- лікар-рентгенолог
		- лікар-кардіолог
		- лікар-хірург судинний
		- лікар-анестезіолог

		- лікар-кардіолог інтервенційний
		- лікар-хірург
		- сестра/брат медична(ий) операційна
		- сестра/брат медична(ий)-анестезист
		- рентгенолаборант

»

11. ДОДАТОК 10 викласти в новій редакції:

«СПИСОК виробництв, робіт, професій, посад, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах по Списку № 2 (за результатами атестації робочих місць)

№ з/п	Найменування відділення	Категорія працівників
1.	Опікове відділення	- завідувач відділення, лікар - лікар-комбустіолог - лікар-комбустіолог (з надання термінової допомоги) - лікар-педіатр - старша сестра/брат медична(ий) - сестра/брат медична(ий) палатна - сестра/брат медична(ий) процедурна - сестра/брат медична(ий) перев'язувальна - працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я - молодша(ий) медична(ий) сестра/брат палатна(ий) - молодша(ий) медична(ий) сестра/брат перев'язувальна(ий) - молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)
2.	Інженерно-господарська служба	- електрогазозварювальник - генераторник ацетиленової установки
3.	Відділення променевої діагностики	- молодша(ий) медична(ий) сестра/брат з догляду за хворими
4.	Відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин	- молодша(ий) медична(ий) сестра/брат з догляду за хворими (які працюють з джерелами іонізуючих випромінювань)

»

12. ДОДАТОК 11 викласти в новій редакції. (Додаток 11 додається на 6 аркушах).

13. В ДОДАТКУ 12:

13.1 Пункт 5 виключити з переліку;

13.2 Пункт 21 «Клініко-діагностична лабораторія» колонку «Середній медичний персонал» доповнити: Лаборант з бактеріології - 30%;

13.3 Додати пункт 25: Кардіологічне відділення – сестра медична з ультразвукової діагностики – 15%;

13.4 Додати пункт 26: лікар-психіатр будь-якого відділення/підрозділу - 25%;

13.5 Додати пункт 27: лікар-дерматовенеролог будь-якого відділення/підрозділу - 15%;

13.6 Додати пункт 28: сестра медична (брат медичний) з літотрипсії будь-якого відділення/підрозділу – 15%.

14. В ДОДАТКУ 13:

14.1 Розділ 5 доповнити пунктом 36: «36. Працівникам, яким в даному розділі не

визначено норму тривалості робочого часу/тижня, облік тривалості робочого часу проводити у відповідності до чинного законодавства.»

14.2 Пункт 15 розділу 5 викласти в новій редакції: «15. Відділення кардіохірургії, інтервенційної радіології та трансплантації органів і тканин працює цілодобово за змінним графіком. За результатами атестації робочих місць працівники відділення можуть працювати 30 годин.»

15. Інші положення діючого Колективного договору між стороною роботодавця і стороною працівників комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради на період з 15.11.2024 року по 14.11.2029 року залишаються без змін.
16. Ці зміни та доповнення до діючого Колективного договору між стороною роботодавця і стороною працівників комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради на період з 15.11.2024 року по 14.11.2029 року схвалені Конференцією трудового колективу комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради та згідно з її рішенням набирають чинності з 01 квітня 2025 року.

ПОГОДЖЕНО

Голова виборного органу первинної профспілкової організації комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради

Руслан ЗАДІПРЯНЕЦЬ

«28» березня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. генерального директора комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради

Олександр ВЕСЕЛОВСЬКИЙ

«28» березня 2025 р.

**Положення
про преміювання працівників
КНП «Обласна лікарня»**

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради (далі – Положення) розроблене з метою підвищення мотивації працівників.

1.2. Премія згідно із цим Положенням — це заохочувальна грошова виплата, пов'язана з виконанням працівником своїх завдань і функцій, його особистим вкладом у загальні результати роботи, розмір якої залежить від складності й умов виконуваної роботи та функцій, результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного працівника у результати роботи структурного підрозділу, Підприємства, рівня відповідальності та наявності коштів для її виплати. Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання в Комунальному некомерційному підприємстві «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської обласної ради (далі — Підприємство) поділяється:

1.3.1. за структурою зарплати відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» на:

- преміювання, передбачене системою оплати праці (частина додаткової заробітної плати);

- преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці);

1.3.2. за характером преміювання на:

- виробничі;

- невиробничі;

1.3.3. за характером виплати на:

- разові (виробничі і невиробничі);

- систематичні (виробничі).

1.3.4. За періодичністю на:

- місячні;

- квартальні;

- піврічні;

- річні.

1.4. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду оплати праці Підприємства на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду. Економія фонду оплати праці може утворюватися за рахунок наявних вакансій,

тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого фінансового плану на календарний рік для усіх працівників Підприємства.

1.5. Преміювання здійснюється тільки в межах наявних коштів, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці. При наявності заборгованості з виплати заробітної плати преміювання не здійснюється.

1.6. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників, які займають посади згідно штатного розпису Підприємства, однак умови та порядок преміювання генерального директора визначаються Статутом Підприємства та/або контрактом та/або за рішенням органу вищого рівня на підставі Положення про преміювання керівників комунальних закладів та підприємств охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст області.

1.7. Премії виплачуються працівникам на підставі наказу керівника за поданням комісії з преміювання при наявності коштів фонду оплати праці.

2. Разові премії

2.1. Преміювання, передбачене системою оплати праці (частина додаткової заробітної плати) проводиться відповідно до особистого вкладу працівника в результати роботи Підприємства за підсумками роботи за місяць, квартал або рік.

2.2. Преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці) проводиться індивідуально:

- до державних свят;
- до професійних свят;
- до ювілейних дат (50, 55, 60, 65) працівників;
- в інших випадках, за умови виконання основних показників діяльності і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

В окремих випадках може здійснюватися одноразова виплата премії за виконання особливо важливої роботи та/або за високі досягнення в праці.

2.3. Розмір премії працівнику може встановлюватись у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за відпрацьований час. Розмір розової премії не може перевищувати 200% посадового окладу працівника, якому виплачується відповідна премія. Зазначене положення не поширюється на визначення розміру премії, передбаченої розділом 4 цього Положення.

В межах фонду заробітної плати може нараховуватись декілька премій працівникам, які протягом місяця, кварталу сумлінно виконували кілька різних завдань, поставлених керівником Підприємства, керівником підрозділу, відділу відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи. Таким чином, премії можуть бути нараховані за кожний випадок виконання умов преміювання незалежно від того, скільки таких випадків буде впродовж певного періоду.

2.4. Нарахування та виплата премій здійснюється бухгалтерією Підприємства на підставі наказу генерального директора, як правило, у терміни виплати заробітної плати, визначені Колективним договором.

3. Показники для преміювання

3.1. Головні критерії оцінки роботи та показники для преміювання, що передбачене системою оплати праці (частина додаткової заробітної плати):

3.1.1. своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;

3.1.2. бездоганне і сумлінне виконання своїх службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;

3.1.3. своєчасне та якісне подання фінансової, податкової, статистичної та іншої звітності, ведення звітності відповідно до вимог законодавства;

3.1.4. значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

3.1.5. безумовне виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів керівника;

3.1.6. висока виконавська дисципліна;

3.1.7. відсутність обґрунтованих звернень громадян (скарг чи заяв), а також обґрунтованих зауважень чи порушень за результатами перевірки контролюючими органами;

3.1.8. дотримання антикорупційної програми, затвердженої на Підприємстві та антикорупційного законодавства;

3.1.9. відсутність дисциплінарного стягнення;

3.1.10. сумлінне виконання правил техніки безпеки, протипожежної безпеки та охорони праці;

3.1.11. дотримання санітарно-епідеміологічного режиму;

3.1.12. навантаження працівників (навантаження відділень, кількість хворих, проведених процедур тощо);

3.1.13. виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;

3.1.14. поліпшення показників роботи;

3.1.15. показники діяльності структурних підрозділів (для преміювання керівників структурних підрозділів);

3.1.16. своєчасне (до кінця поточного місяця), якісне та повне внесення інформації до медичної інформаційної системи про кількість пролікованих випадків (не менше 90%);

3.1.17. хірургічна активність згідно шкали оперативних втручань;

3.1.18. безперебійна робота із забезпечення структурних підрозділів Підприємства необхідними матеріалами, інвентарем, ліками тощо;

3.1.19. технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів тощо.

3.2. Преміювання керівництва підприємства згідно зі штатним розписом може здійснюватися щомісячно, щоквартально, за підсумками року в межах фонду заробітної плати Підприємства.

4. Періодичне преміювання медичних працівників

4.1.1. Нарахування і виплата періодичних премій відбувається за умови укладення та дії договору(ів) із Національною службою здоров'я України (далі – НСЗУ). Якщо сумарні витрати на надання медичних послуг за договорами з НСЗУ та на надання платних послуг є більшими, ніж надходження Підприємства за надані медичні послуги за відповідними договорами з НСЗУ та за надані платні послуги, то періодичне преміювання працівників не здійснюється.

4.1.2. Згідно постанови Кабінету Міністрів України №28 від 13 січня 2023 року: сума нарахувань на заробітну плату та преміювання не можуть перевищувати 85% від нарахованих коштів за ПМГ та інших джерелах фінансування з урахуванням накопичених залишків.

4.1.3. Працівники, які беруть участь у виконанні декількох договорів з НСЗУ та/або надають платні послуги, можуть отримати премії з декількох фондів преміювання.

4.2. Періодичне преміювання працівників, що надають медичні послуги стаціонарної допомоги

4.2.1. Розміру місячного преміювання працівника структурного підрозділу Підприємства, в яких надаються медичні послуги стаціонарної медичної допомоги (далі – Стаціонар), визначається наступним чином: $P = NI / Nor * Per$

P – місячна премія працівника структурного підрозділу Підприємства;

Per - % преміювання за надану медичну послугу з урахуванням тарифу відносно перевиконання норми навантаження. % преміювання встановлюється від 0% до 15% в залежності від рентабельності пакету програми медичних гарантій.

NI – надані послуги за проліковані стаціонаром випадки, протягом звітного місяця.

Nor – орієнтовна норма навантаження. Дана орієнтовна норма встановлюється на стаціонарне відділення в залежності від пакету медичних послуг Програми Медичних Гарантій. Орієнтовна норма навантаження розробляється та коригується медичними директорами Підприємства та затверджується наказом керівника Підприємства.

Обсяг надходжень та розмір фонду преміювання визначається станом на останнє число місяця, в якому надавались медичні послуги стаціонарної допомоги.

4.3. Нарахування та виплата періодичних премій працівникам, що надають медичні послуги амбулаторно-поліклінічної допомоги

4.3.1. Періодичне преміювання медичних працівників, що надають послуги з проведення гістероскопії, езофагогастродуоденоскопії, колоноскопії, цистоскопії, бронхоскопії.

4.3.1.1. Схема розрахунку преміювання лікаря, який надає медичні послуги з проведення гістероскопії, езофагогастродуоденоскопії, колоноскопії, цистоскопії, бронхоскопії (по кожному пакету окремо):

$$P = (NI - Nor) * 10\%$$

P – місячна премія працівника структурного підрозділу Підприємства;

NI – надходження, отримані від НСЗУ за проліковані випадки (гістероскопія, езофагогастродуоденоскопія, колоноскопія, цистоскопія, бронхоскопія), протягом звітного місяця.

Nor – орієнтовна норма навантаження. Дана орієнтовна норма встановлюється в проведених випадках на одного працівника Підприємства. Орієнтовна норма навантаження розробляється та коригується медичними директорами Підприємства та затверджується наказом керівника Підприємства.

4.4. Періодичне преміювання працівників, що надають платні послуги фізичним та юридичним особам.

4.4.1. Схема розрахунку преміювання лікаря та середнього медичного персоналу, які безпосередньо надають платні послуги Підприємства:

а) консультація:

$$P = N * x\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем платні послуги Підприємства.

x% – відсоток від надходжень за надані лікарем платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання, з них 40% лікарю та 10% фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (якщо при наданні платної послуги задіяно декілька фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, тоді визначений відсоток для даної категорії ділиться пропорційно до кількості працівників).

б) інструментальні дослідження та/або маніпуляції:

$$P = N * x\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем платні послуги Підприємства.

x% – відсоток від надходжень за надані лікарем платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання, з них 25% лікарю та 5% фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (якщо при наданні платної послуги задіяні декілька лікарів та/або декілька фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, тоді визначений відсоток для кожної категорії ділиться пропорційно до кількості працівників).

в) оперативне втручання:

$$P = N * x\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем платні послуги Підприємства.

$x\%$ – відсоток від надходжень за надані лікарем платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання, з них 20% лікарю, 5% лікарю-анестезіологу та 5% фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (якщо при наданні платної послуги задіяні декілька лікарів та/або декілька фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, тоді визначений відсоток для кожної категорії ділиться пропорційно до кількості працівників).

г) лікувальний процес без оперативного втручання:

$$P = N * x\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем платні послуги Підприємства.

$x\%$ – відсоток від надходжень за надані лікарем платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання, з них 25% лікарю та 10% фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (якщо при наданні платної послуги задіяні декілька лікарів та/або декілька фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, тоді визначений відсоток для кожної категорії ділиться пропорційно до кількості працівників).

г) екстрена консультативна лікувально-діагностична медична допомога (виїзди лікарів-консультантів згідно договорів):

$$P = N * 70\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем-консультантом платні послуги Підприємства, згідно акту наданих послуг.

70% – відсоток від надходжень за надані лікарем-консультантом платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання.

д) клінічні дослідження:

$$P = N * x\%$$

N – сума надходжень Підприємства протягом місяця за надані лікарем платні послуги Підприємства.

$x\%$ – відсоток від надходжень за надані лікарем платні послуги станом на останнє число місяця, за який здійснюється преміювання, з них 50% лікарю (якщо при наданні платної послуги задіяні декілька лікарів, тоді визначений відсоток для кожної категорії ділиться пропорційно до кількості працівників).

4.5. Преміювання медичних працівників (на яких не можуть бути застосовані формули вказані в розділі 4 цього Положення) відбувається наступним чином: керівники структурних підрозділів пропонують перелік працівників відповідних підрозділів для преміювання (із зазначенням підстав та показників для преміювання) та подають їх медичним директорам (згідно профілю). Медичні директора вже узагальнені пропозиції надають на розгляд Комісії з преміювання. Комісія з преміювання надає пропозиції на затвердження керівнику. Преміювання можливе лише при наявності коштів фонду оплати праці.

4.6. Керівник підприємства має право самостійно підвищувати відсотки, визначені в розділі 4 цього Положення на один конкретний місяць чи на постійній основі шляхом видання відповідного наказу.

4.7. Навантаження на медичних працівників затверджується наказом керівника Підприємства. Премія розраховується та виплачується на перевиконанні показники за визначеними формулами в розділі 4 цього Положення.

4.8. Премії, визначені в розділі 4 цього Положення, виплачуються працівникам за умови наявності коштів.

4.9. Виплата премій (за попередній звітний період) згідно розділу 4 цього Положення здійснюється на підставі наказу генерального директора, у терміни виплати заробітної плати, визначені Колективним договором.

5. Позбавлення премії (депреміювання)

5.1. Працівник позбавляється премії, що передбачена системою оплати праці (частина додаткової заробітної плати) повністю або частково за:

5.1.1. невиконання або неналежне виконання без поважних причин посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;

5.1.2. порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісне їх виконання);

5.1.3. порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;

5.1.4. порушення правил техніки безпеки, охорони праці та протипожежної безпеки;

5.1.5. недотримання вимог санітарно - епідеміологічного режиму;

5.1.6. недотримання антикорупційної програми Підприємства та антикорупційного законодавства;

5.1.7. наявність обґрунтованих заяв та скарг на дії працівників;

5.1.8. наявність обґрунтованих зауважень чи обґрунтованого виявлення порушень за результатами перевірки контролюючими органами;

5.1.9. невчасне подання або подання 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;

5.1.10. порушення вимог законодавства щодо порядку ведення фінансової, податкової, статистичної та іншої звітності на Підприємстві;

5.1.11. притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

5.1.12. порушення медичної етики та деонтології;

5.1.13. неналежне внесення інформації до медичної інформаційної системи про кількість пролікованих випадків (несвоєчасне внесення інформації - по завершенню поточного місяця, внесення інформації про менше, як 90 % пролікованих випадків, інше неякісне та неповне внесення інформації);

5.1.14. несвоєчасне та/або неякісне та/або неналежне виконання працівником функціональних обов'язків, виробничих завдань та функцій;

5.1.15. повторні або систематичні порушення, передбачені п. 5.1. Положення.

5.2. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом року з дня оголошення догани до працівника не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і дисциплінарне стягнення з нього зняте наказом керівника Підприємства достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення з дати дострокового зняття дисциплінарного стягнення.

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

6. Прикінцеві положення

6.1. Положення діє протягом терміну дії колективного договору.

6.2. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України. У випадку розбіжностей між нормами законодавства і нормами цього Положення діють норми, що є більш сприятливими для працівника.