

Схвалено на зборах трудового колективу
26 червня 2026 року
Протокол № 5

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією комунального некомерційного підприємства
«Центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям»
Житомирської обласної ради
та профспілковим комітетом на 2021-2026 роки**

м. Житомир

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок преміювання працівників

Комунального некомерційного підприємства «Центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям» Житомирської обласної ради

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.

Нагородженим працівникам Почесною грамотою Міністерства охорони здоров'я України та/або Почесною грамотою Міністерства освіти і науки України виплачується одноразова грошова винагорода в розмірі до п'яти посадових окладів в установленому законодавством порядку.

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.

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.

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.

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

Умови та порядок преміювання в. о. 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.

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

- виконання планових показників;
- ведення медичної документації;
- відсутність обґрунтованих скарг;
- своєчасне внесення даних в ЕСОЗ, повнота зарахування епізодів;
- відсутність помилок в ЕСОЗ;
- 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;
- дотримання виробничої дисципліни;
- виконання функціональних обов'язків та норм навантаження;
- подання інформації про побічні дії медикаментів;
- безперервне навчання.

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 не виплачують працівникам за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації (крім премії 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. Премії виплачуються працівникам на підставі наказу директора за поданням комісії з преміювання при наявності коштів фонду оплати праці.

17. Керівників структурних підрозділів преміюють за показниками діяльності підрозділів.

18. Умови та порядок преміювання в.о. 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.

Підписи Сторін

В. о. директора
Комунального некомерційного
підприємства «Центр медичної
реабілітації та паліативної допомоги
дітям» Житомирської обласної ради



Тетяна Шевченко

Голова Первинної профспілкової
організації ВПМПУ КНП «Центр
медичної реабілітації та паліативної
допомоги дітям» Житомирської
обласної ради



Світлана КУРИЛЕНКО