

З метою вирішення регуляторних, трудових питань і соціально-економічних інтересів працівників комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради, дотримання вимог законодавчих та нормативно-правових актів України.

Сторони колективного договору:
Адміністрація комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради в особі генерального директора Артюха Олександра Івановича, який діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та
Трудовий колектив комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради в особі галузі первинної профспілкової організації «Онуфрійчук» Кропивницької міської ради, з другої сторони.

дійшли до угоди про зміни та доповнення колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради на 2019 – 2024 рр. в сумі:

1. Додаток №32 до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради на 2019 – 2024 рр. «Положення про організацію працівників комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради»

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ
на 2023 – 2024 роки

до
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

комунального некомерційного підприємства
«Центральна міська лікарня»

Кропивницької міської ради»

на 2019 – 2024 рр.



Схвалено на конференції
Трудового колективу
06 2023 р.
протокол № 8

м. Кропивницький

3 метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради», дотримання вимог законодавчих та нормативно-правових актів України,

Сторони колективного договору:

- **Адміністрація комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради»** в особі генерального директора Артюха Олександра Івановича, який діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та

- **Трудовий колектив комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради»** в особі голови первинної профспілкової організації Онуфрійчук Жанетти Анатолівни, з другої сторони,

дійшли взаємної згоди внести зміни до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» на 2019 – 2024 рр., а саме:

1. Додаток №32 до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» на 2019 – 2024 рр. «Положення про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» викласти в новій редакції, що додається.

2. Інші умови та положення колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» на 2019 – 2024 рр. залишаються без змін.

Зміни та доповнення на 2023-2024 роки до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» на 2019-2024 р.р. підписали:

Від адміністрації:
Генеральний директор



О.І.Артюх

Від трудового колективу:
Голова ПНО



Ж.А.Онуфрійчук

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників комунального
некомерційного підприємства
«Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради»

1. Це Положення про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» (далі по тексту - Положення) розроблено відповідно до ст. 97 та 143 Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», інших нормативно-правових документів з питань оплати праці та умов преміювання, та встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій всім працівникам комунального некомерційного підприємства «Центральна міська лікарня» Кропивницької міської ради» (далі по тексту - Підприємство)

2. Положення про преміювання вводиться з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Підприємства.

3. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.

4. Премія нараховується кожному працівнику в залежності від показників діяльності Підприємства (структурного підрозділу), враховуючи складність, відповідальність, умови виконуваної роботи, особистий внесок кожного працівника в загальні результати роботи підрозділу, Підприємства в межах фонду оплати праці.

5. Премія може виплачуватися:

- за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або інший період;
- за виконання доведених норм виробничих показників;
- за виконання особливо важливої роботи або за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті;
- до Дня медичного працівника, за умови виконання основних показників діяльності Підприємства і залежно від особистого внеску конкретного працівника в результати діяльності.

6. Преміювання може здійснюватися за наявності коштів також з нагоди:

- державних, професійних та інших свят;
- ювілейних дат працівників;

Від адміністрації:
Генеральний директор


О.І.Артюх

Від трудового колективу:

Голова ЦПО


Ж.А.Онуфрійчук

- ювілейних дат Підприємства та/або його структурних підрозділів.

Зазначені види премій є заохочувальними.

7. Розмір премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи і граничними розмірами не обмежується.

8. Керівник Підприємства визначає види та розмір премії шляхом видання відповідного наказу по Підприємству, погодженим головою первинної профспілкової організації Підприємства:

- своїм заступникам, керівникам структурних підрозділів;
- іншим медичним працівникам та спеціалістам;
- працівникам бухгалтерської, планово-економічної та виробничо-господарської діяльності.

9. За наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати преміювання працівників не здійснюється.

10. Розмір премії кожному працівнику залежить від його особистого внеску в загальні результати роботи Підприємства з урахуванням таких критеріїв:

- ініціативність та сумлінність у роботі;
- якість виконання посадових обов'язків та завдань, визначених положенням про самостійний структурний підрозділ, у якому працює працівник, його посадовою інструкцією;
- терміновість виконання завдань;
- виконання додаткового обсягу робіт;
- дотримання виконавчої та трудової дисципліни;
- дотримання правил медичної етики та деонтології;
- період відпрацьованого часу за рік (місяць, квартал, півріччя, рік).
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;
- поліпшення показників роботи;
- впровадження нових методів лікування, постійне вивчення, узагальнення і впровадження передового досвіду в практику своєї роботи та діяльності структурного підрозділу та Підприємства в цілому;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

11. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- за не виконання доведених норм виробничих показників;

Від адміністрації:
Генеральний директор



О.І.Артюх

Від трудового колективу:
Голова ПНО



Ж.А.Онуфрійчук

- порушення медичної етики і деонтології;
- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій;
- невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків;
- притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, неналежного виконання посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку тощо;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки.

12. Підставою для нарахування премії є дані бухгалтерської та статистичної звітності та аналіз виконання показників діяльності.

13. Розмір премії може збільшуватися у зв'язку із роботою працівників у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад встановлену норму робочого часу.

14. Премії не виплачуються працівникам за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації (крім премій до професійних свят).

15. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали на Підприємстві протягом всього періоду, за який здійснюється преміювання. Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітного періоду, премія за фактично відпрацьований час може бути виплачена пропорційно відпрацьованому часу або за окремим спільним рішенням Роботодавця та Профкому у повному обсязі.

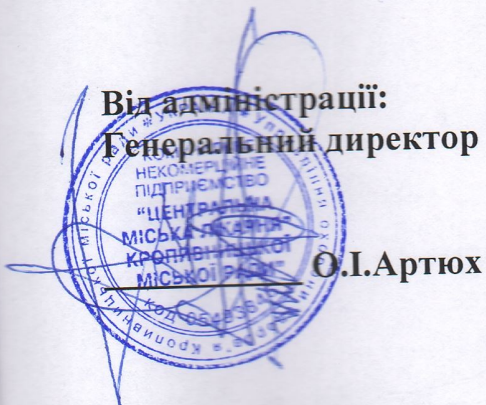
16. У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премія нараховується на загальних підставах.

17. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал, півріччя, рік), премія виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

18. Премія виплачується працівникам на підставі наказу по Підприємству за погодженням з Профкомом.

19. Генеральному директору Підприємства премія виплачується за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, передбачених контрактом.

Від адміністрації:
Генеральний директор



О.І.Артюх

Від трудового колективу:
Голова ППО



Ж.А.Онуфрійчук

Пронумеровано, прошито та завірено підписами з печатками

5

аркуші (в)

Генеральний директор

Артюх О. І.

Голова ППО

Онуфрійчук Ж.А.

