Зміни та доповнення
до Колективного договору
на 2023-2024 роки

(реєстраційний номер №23 від 04 вересня 2020 року)

між адміністрацією і трудовим колективом
комунального некомерційного підприємства
«Ніжинський міський пологовий будинок»
Ніжинської міської ради Чернігівської області

Прийняті на загальних зборах трудового колективу
комунального некомерційного підприємства
«Ніжинський міський пологовий будинок»
Ніжинської міської ради Чернігівської області
Протокол №2 від 01 грудня 2023 року

У зв'язку зі змінами умов праці на Підприємстві та на підставі рішення трудового колективу комунального некомерційного підприємства «Ніжинський міський пологовий будинок» Ніжинської міської ради Чернігівської області (протокол № 2 від 01 грудня 2023 року) вносяться наступні зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом (далі-Сторони):

Внести зміни у додаток №1 Положення про преміювання працівників КНП «Ніжинський міський пологовий будинок» та викласти його у наступній редакції:

«Додаток №1

Погоджено
голова профспілкового комітету
НМПБ
_____ Л.А.Дмитренко
«01 » грудня 2023р.

МП

Затверджено
Генеральний директор КНП
«НМПБ» _____
В.М.Якуба
«01»грудня 2023р.

МП

Положення
про преміювання працівників
КНП «Ніжинський міський пологовий
будинок»

Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та Закону України «Про колективні договори і угоди»

Це Положення запроваджується з метою матеріального стимулювання працівників Підприємства в досягненні ними високих показників у наданні якісної медичної допомоги населенню, зростанні продуктивності праці та якісного виконання інших видів робіт, що забезпечують ефективну діяльність лікарні.

1. Підстави, умови та порядок преміювання

1.1 Преміювання працівників Підприємства здійснюється за рішенням генерального директора Підприємства у порядку та розмірах, визначених цим Положенням. Генеральному директору Підприємства премія виплачується відповідно до рішення власника або уповноваженого ним органу.

1.2. Преміювання працівників Підприємства проводиться в межах фонду оплати праці та за наявності коштів.

1.3.Адміністрація на основі аналізу фінансових результатів діяльності приймає рішення про преміювання трудового колективу та подає подання до профспілкового комітету з зазначенням розміру премії відповідно до особистого внеску працівників у кінцеві результати роботи.

1.4. Преміювання працівників Підприємства здійснюється:

- до державного свята – Дня Незалежності України у розмірі до 100% посадового окладу,

- до професійного свята –Дня медичного працівника у розмірі до 100% посадового окладу,

- до дати створення Підприємства 13 грудня у розмірі до 100% посадового окладу.

Конкретні розміри вищезазначених премій визначаються генеральним директором Підприємства.

1.5.За підсумками роботи підприємства може проводитися щомісячне, щоквартальне , річне преміювання працівників.

Розмір премії кожному лікарю закладу наступний:

до 50% посадового окладу у разі надання медичних послуг, в тому числі платних медичних та інших послуг, що кількісно перевищують на 10% - 20% середню кількість пролікованих випадків по підприємству за період преміювання (квартал, рік);

до 100% посадового окладу у разі надання медичних послуг в тому числі платних медичних та інших послуг, що кількісно перевищують на 20% і більше середню кількість пролікованих випадків по підприємству за період преміювання (квартал, рік);

Розмір премії кожному молодшому спеціалісту з медичною освітою стаціонарних відділень, операційного блоку, та клініко-діагностичної лабораторії підприємства, жіночої консультації до 100% відсотків від посадового окладу на підставі аналізу кількості наданих медичних послуг по підприємству, в тому числі платних медичних послуг та особистого внеску в результат за період преміювання (квартал, рік).

Розмір премії кожному працівнику адміністративно-господарського підрозділу та бухгалтерії до 100% місячної тарифної ставки.

Розмір премії кожному з інших працівників, не зазначеним у п.п.1.3.-1.5 до 50% місячної тарифної ставки.

1.6. На підставі протоколу профспілкового комітету оформлюється наказ генерального директора про преміювання.

1.7. Оцінка діяльності членів трудового колективу або окремого працівника проводиться за кінцевими результатами якості надання медичної допомоги або виконання інших робіт, направлених на забезпечення ефективної діяльності підприємства.

1.8. Преміювання може проводитись індивідуально за особистий внесок у кінцеві результати роботи підприємства, виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати.

1.9.Основними показниками роботи:

- працівників стаціонарних підрозділів лікарні та клініко-діагностичної лабораторії є:

  • надання медичних послуг у кількості, що перевищує середню кількість пролікованих випадків на штатну одиницю лікарів стаціонарних підрозділів;

- відсутність скарг;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки вищими контролюючими органами та службами;

- працівників жіночої консультації:
  - надання послуг медичної допомоги з амбулаторної вторинної(спеціалізованої) допомоги у кількості, що перевищує середню кількість послуг медичної допомоги з амбулаторної вторинної(спеціалізованої) допомоги по підприємству на одну штатну одиницю лікарів жіночої консультації, що надають амбулаторну допомогу;
  - відсутність скарг;
  - відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами їх перевірки вищими контролюючими органами та службами;
- адміністративно-управлінського підрозділу та бухгалтерії є:
  - забезпечення ефективної діяльності підприємства;
  - створення умов для забезпечення належного рівня медичного обслуговування населення;
  - ведення планово-фінансової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
  - своєчасне та якісне подання статистично-фінансової звітності власнику підприємства та на адресу контролюючих органів,
  - виконання термінової та/або складної роботи, що потребує підвищення інтенсивності праці
- господарсько- обслуговувальних підрозділів є:
  - виконання термінової та/або складної роботи, що потребує підвищення інтенсивності праці.

1.10.Для всіх категорій працівників обов'язковою є відсутність порушень трудової дисципліни та дисциплінарних стягнень.

1.11. Преміювання здійснюється тим працівникам, які працюють і отримують заробітну плату, в т. ч. при умовах роботи за сумісництвом. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали в установі протягом всього періоду, за який здійснюється преміювання.

Преміювання до дати створення Підприємства «13 грудня» здійснюється тим працівникам, які на цю дату є в трудових відносинах з Підприємством та отримують виплати за відпрацьований та невідпрацьований робочий час, знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати.

1.12.Працівникам, які звільнились до закінчення періоду преміювання з зв'язку з призовом або переходом на військову службу до збройних сил України, переведенням на інше підприємство, установу, організацію, вступу на навчання, виходом на пенсію, скороченню штату або з підстав, передбачених п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які звільнились за власним бажанням без поважних причин або звільнені за порушення трудової дисципліни, премія не нараховується.

Працівникам, які прийняті на роботу після початку календарного року, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

1.13.Преміювання генерального директора здійснюється за рішенням органу управління вищого рівня.

1.14.Преміюванню підлягають також голова і члени профкому за підсумками роботи підприємства за відповідний період.

2. Підстави та порядок позбавлення премії (депреміювання)

Працівник може бути повністю або частково позбавлений премії за невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказів та розпоряджень керівника підприємства, структурного підрозділу, винесення догани, а також при:

- наявності обґрунтованих скарг пацієнтів;
- порушенні графіку роботи, санітарно-гігієнічних норм, етики та деонтології у взаємовідносинах з працівниками установи та пацієнтами;
- наявності прогулу, запізнення або дострокового залишення роботи без поважних причин;
- наявності факту появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного та токсичного сп'яніння;
- інших порушень трудової дисципліни.

Повне або часткове позбавлення працівника премії здійснюється спільним рішенням генерального директора та профспілкового комітету шляхом одночасного видання наказу та протоколу.

Деприміювання застосовується за той період (місяць, квартал, рік), в якому мало місце порушення трудової дисципліни, незалежно від того, притягався чи не притягався працівник за це до дисциплінарної відповідальності.

3. Заключні положення.

У разі незгоди з розміром преміювання, розміром або підставами депреміювання, працівник за вирішенням спору може звернутися в комісію по трудових спорах.»

Прошито, пронумеровано та скріплено печаткою

п'ять

аркушів

В.о. генерального директора

В.М. Януба

УКРАЇНА
ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСТЬ
НІЖИНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

пл. імені Івана Франка, 1, м. Ніжин, 16600, тел. (04631)7-12-59, e-mail: post@nizhynrada.gov.ua
сайт: https://nizhynrada.gov.ua код згідно з ЄДРПОУ 04061783

20.12.2023 № 01.1-24/6-2656 На № 1-02/607 від 11.12.2023

В.о. генерального директора КНП «Ніжинський міський пологовий будинок» Ніжинської міської ради

Валерію ЯКУБІ

Про повідомну реєстрацію змін
та доповнень до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору на 2023-2024 роки Комунального некомерційного підприємства «Ніжинський міський пологовий будинок» Ніжинської міської ради Чернігівської області, прийняті на загальних зборах трудового колективу КНП «Ніжинський міський пологовий будинок» Ніжинської міської ради Чернігівської області (протокол №2 від 01 грудня 2023 року), що надійшли 14.12.2023 за вхідним №6-2656/01.1-24), відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 року №115 (в редакції постанови КМУ від 21.08.2019 року №768) зареєстровані виконавчим комітетом Ніжинської міської ради Чернігівської області 20 грудня 2023 року за № 41.

Перший заступник міського голови
з питань діяльності виконавчих
органів ради Федір ВОВЧЕНКО

Ірина Ільцова 2-52-49