

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
на 2022-2026 роки**

**між адміністрацією, радою трудового колективу та профспілковим комітетом
комунального некомерційного підприємства
«Золотоніська багатопрофільна лікарня»
Золотоніської міської ради**

(зміни та доповнення 2025 року)

**Схвалено зборами трудового колективу
Протокол №17 від 15 липня 2025 р.**

м. Золотоноша 2025 рік

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників

1. 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 Закладу.

2. Премія нараховується кожному працівнику в залежності, від показників діяльності закладу (структурного підрозділу), особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу, і граничними розмірами не обмежується. Фахівцю з супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб проводити преміювання, в межах цільової субвенції, наявних коштів та залежно від особистого внеску.

3. Премія може виплачуватися за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або до професійного свята – Дня медичного працівника, за умови виконання основних показників діяльності Закладу і залежно від особистого внеску кожного працівника.

4. Преміювання може здійснюватись за наявності економії коштів фонду оплати праці до: державних; професійних свят; ювілейних дат працівників та при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію працівників.

5. В окремих випадках працівникам може виплачуватися одноразова премія за сумлінне виконання роботи або з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат, а також за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті.

6. В залежності від особистого внеску, проводити преміювання працівникам лікарні, які визначені відповідними наказами та залучені до проведення: оцінювання повсякденного функціонування особи у складі експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи; медичних оглядів осіб, які організовуються територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки і входять до складу військово-лікарських комісій.

7. Премія може виплачуватися також з метою заохочення працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.

8. Розмір премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи та виплачується за рахунок економії фонду оплати праці.

9. Роботодавець визначає розмір премії та встановлює їх наказом по Закладу: своїм заступникам, керівникам структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій тощо) Закладу; іншим медичним працівникам та спеціалістам (у виняткових випадках); працівникам фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності.

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

11. Для оцінки діяльності відділень, кабінетів, лабораторій та інших лікувально-діагностичних підрозділів Закладу застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;
- поліпшення показників роботи;
- впровадження нових методів лікування;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

Для структурних підрозділів, не зайнятих безпосередньо наданням медичної допомоги, показники для преміювання визначаються з огляду на конкретні функції та

діяльність відповідних підрозділів (служб):

у фінансово-економічних підрозділах:

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

- своєчасне і якісне подання статистико-фінансової звітності до органів державної влади.

у господарсько-виробничих:

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

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

12. Працівники Закладу можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- порушення медичної етики і деонтології;

- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій;

- систематичного запізнення на роботу;

- невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків;

- появи на робочому місці в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- прогулу (в. т. ч. відсутності на робочому місці без поважних причин більше 3 годин;

- 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.

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

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

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

16. Премія виплачується працівникам на підставі наказу по Закладу.

17. Керівнику Закладу премія виплачується за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, передбачених контрактом (у разі його укладення).

18. Керівники структурних підрозділів преміюються за показниками діяльності підрозділів.

Підписи Сторін:

Директор

КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської ради
ЛІКАРСЬКА



Представник ради трудового колективу
КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської ради

Н.КОРОЛЬ

Представник профспілкового комітету
КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської

ЗІСЕРДЮК



ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ

При укладенні змін та доповнень до Колективного договору між адміністрацією, радою трудового колективу та профспілковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Золотоніська багатoproфільна лікарня» Золотоніської міської ради розбіжностей не було.

Підписи Сторін:

Директор
КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської ради



Г. НАСАЛЬСЬКА

Представник ради трудового колективу
КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської ради

Н. КОРОЛЬ

Представник профспілкового комітету
КНП «ЗБЛ» Золотоніської міської ради



Н. СЕРДЮК

Прошито, пронумеровано
та скріплено печаткою
4 (чотири) аркуші

Директор



Лікарська
Золотоніська