

СХВАЛЕНО  
конференцією працівників  
Комунального некомерційного підприємства  
Закарпатський протипухлинний центр ЗОР

Протокол № 1 від «29» січня 2021р

Зміни та доповнення до  
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ  
між роботодавцем комунального некомерційного підприємства  
“Закарпатський протипухлинний центр” ЗОР

та

виборним органом первинної профспілкової організації

КНП «Закарпатський протипухлинний центр» ЗОР

Профспілки працівників охорони здоров'я України

на 2020-2025 роки

м. Ужгород

**Деякі питання оплати праці  
медичних та інших працівників КНП  
“Закарпатський протипухлинний центр” ЗОР**

**Сторони домовились :**

У зв'язку з встановленням карантину та продовженням запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 з 01.04.2021 року здійснювати доплати до заробітної плати медичним працівникам в розмірі:

Лікарському персоналу в розмірі 3769,50 грн.

Середньому медичному персоналу в розмірі 2500,00 грн.

Молодшому медичному персоналу в розмірі 1250,00 грн.

Решті персоналу в розмірі 1000,00 грн.

Працівникам які залучені в тестуванні експрес-тестами на антиген до коронавірусу

SARS-CoV-2 в розмірі 3000,00 грн.

Доплати здійснювати на час дії карантину в Україні.



## ПОЛОЖЕННЯ

### про преміювання працівників

1. Положення про преміювання (далі — Положення) вводиться, щоб посилити мотивацію праці та підвищити вплив матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Закладу.

2. Дія Положення поширюється на всіх працівників Закладу.

3. Премію нараховують кожному працівнику залежно від показників діяльності закладу (структурного підрозділу), особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу.

Граничними розмірами в межах фонду оплати праці премію не обмежують.

4. Премію можуть виплачувати за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або до професійних свят. Премію виплачують, якщо працівник виконав основні показники діяльності Закладу й залежно від особистого внеску кожного працівника.

5. Преміювати працівників можуть за наявності коштів до:

державних; професійних свят;

ювілейних дат працівників: 50 років – 3000,00 грн., 60 років – 4000,00 грн., 70

років – 5000,00 грн., 80 років – 6000,00 грн.

у зв'язку з отриманням медалі – 3000,00 грн.

у зв'язку з отримання грамоти МОЗ – 1 посадовий оклад.

у зв'язку з отримання ордону V ступеню – 1 посадовий оклад.



- у зв'язку з отримання ордену IV ступеню – 2 посадові оклади.
- у зв'язку з отримання ордену III ступеню – 3 посадові оклади.
- у зв'язку з отримання ордену II ступеню – 4 посадові оклади.
- у зв'язку з отримання ордену I ступеню – 5 посадових окладів.
- у зв'язку з звання Героя України та прирівняних – 6 посадових окладів.
- під час звільнення у зв'язку з виходом на пенсію працівників, які відпрацювали в закладі 15 і більше років;
- ювілейних дат Закладу та структурних підрозділів.

6. В окремих випадках працівникам можуть 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.

7. Премію можуть виплачувати також, щоб заохотити працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.

8. Розмір премії визначають у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або в конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску кожного працівника в загальні результати роботи.

Премію виплачують за рахунок економії фонду оплати праці.

9. Роботодавець визначає розмір премії:

- 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.

Керівники відділень, лабораторій, кабінетів та інших структурних підрозділів за погодженням із профгрупкою (за наявності) визначають розмір

премії працівникам відповідних підрозділів і подають на затвердження Роботодавцю.

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

11. Для оцінювання діяльності відділень, кабінетів, лабораторій та інших лікувально-діагностичних підрозділів Закладу застосовують критерії преміювання:

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

Для структурних підрозділів, які не зайняті безпосередньо наданням медичної допомоги, показники для преміювання визначають з огляду на конкретні функції та діяльність відповідних підрозділів (служб):

- у фінансово-економічних підрозділах:
  - ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
  - своєчасне та 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. Працівника можуть 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 й був відсутній на робочому місці без поважних

причин понад три 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.

13. Підстава для нарахування премії — дані бухгалтерської та статистичної звітності й аналіз виконання показників діяльності.

14. Розмір премії можна збільшувати у зв'язку з роботою працівників у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад установлену норму робочого часу.

15. Премії не виплачують працівникам за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації (крім премії до професійного свята — Дня медичного працівника).

16. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали в Закладі протягом усього періоду, за який здійснюють преміювання. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку звітного періоду, премію

за фактично відпрацьований час можуть виплачувати пропорційно відпрацьованому часу або за окремим спільним рішенням

Роботодавця та Профкому в повному обсязі.

17. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премію нараховують на загальних підставах.

18. 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.

19. Премію виплачують працівникам на підставі наказу по Закладу.

20. Керівнику Закладу премія виплачується відповідно до постанови КМУ від 19.05.1999 року №859 (із змінами і доповненнями):

за підсумками роботи за:

квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника

підприємства.

21. Керівників структурних підрозділів преміюють за показниками діяльності підрозділу.



Підписи Сторін

В.о.Директора Комунального  
некомерційного підприємства  
“Закарпатський протипухлинний центр” ЗОР

Голова Первинної профспілкової організації  
КНП “Закарпатський протипухлинний  
центр” ЗОР  
Професійної спілки працівників охорони  
здоров'я України

Є.Я. Соломенцев



«29» січня 2021 року

Н.Ю. Дячун



«29» січня 2021 року



Підпис Євген

Ізгода Тернопільської професійної організації  
КНП "Закарпатський професійний  
центр ЗОП  
Професійної спілки працівників охорони  
здоров'я України

В.О. Директор Комунального

некоммерційного підприємства

Н.О. Директор  
22.04.2017



Пронумеровано, і пронумеровано  
та скріплено печаткою 7 (сім) аркушів  
Інспектор з кадрів  
В.К. Гряділь

