

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»**

трудохим колективом комунального  
некомерційного підприємства  
«Нововолинська центральна  
міська лікарня»,  
протокол зборів трудового колективу  
№ 3 від 16 квітня 2021 року

## **УГОДА**

**про внесення змін до колективного договору між  
управлінням та профспілковим комітетом  
комунального некомерційного підприємства  
«Нововолинська центральна міська лікарня»,  
схваленого звітно-виборчою конференцією первинної  
профспілкової організації (трудохим колективу)  
комунального некомерційного підприємства  
«Нововолинська центральна міська лікарня»,  
протокол № 3 від 16 квітня 2021 року**



**м. Нововолинськ  
2021**

Управління Комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» (від імені роботодавця), в особі директора Шипелика Олега Володимировича, з однієї сторони, та

Первинна професійкова організація Нововолинської центральної міської лікарні (від імені трудового колективу), в особі голови Новосада Михайла Михайловича, з другої сторони.

керуючись ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до пунктів 1.10 – 1.11 колективного договору між управлінням та професійковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», схваленого звітно-виборчою конференцією первинної професійкової організації (трудового колективу) комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», протокол № 3 від 16 квітня 2021 року, уклали дану Угоду про таке:

1. За взаємною згодою, у зв'язку із зміною чинного законодавства, з врахуванням положень постанов Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 31.01.2021 № 278 і «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» від 09.12.2015 № 1013, додаток 4 (Положення про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня») до колективного договору між управлінням та професійковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», схваленого звітно-виборчою конференцією первинної професійкової організації (трудового колективу) комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» протокол № 3 від 16 квітня 2021 року, викласти у новій редакції, що додається.

2. Всі інші умови колективного договору між управлінням та професійковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», схваленого звітно-виборчою конференцією первинної професійкової організації (трудового колективу) комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», залишаються незмінними.

3. Дана Угода, разом Положенням про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» у новій редакції, набирають чинності з моменту підписання та затвердження трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» і є невід'ємними додатками до колективного договору між управлінням та професійковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», схваленого звітно-виборчою конференцією первинної професійкової організації (трудового колективу) комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», протокол № 3 від 16 квітня 2021 року.



Директор КНП «НЦМЛ»

О.В. Шипелик



Голова первинної професійкової організації

М.М. Новосад

**Додаток 4**

до Колективного договору між управлінням та професійним комітетом Нововолинської центральної міської лікарні  
(у новій редакції згідно угоди від 16.04.2021)

**ПОГОДЖЕНО**

Голова первинної професійної організації



М.М. Новосад

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор



О.В. Шипелик

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**Комунального некомерційного підприємства**  
**«Нововолинська центральна міська лікарня»**

Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про оплату праці», з врахуванням наказу Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства праці та соціальної політики України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 № 308/519 від 05.10.2005, Статуту Комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня», затвердженого рішенням Нововолинської міської ради від 23.05.2019 № 30/14 та вимог інших нормативно-правових актів.

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Нововолинська центральна міська лікарня» (далі – підприємство) проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників підприємства за доручену роботу та поставлені завдання.

1.2. Працівникам підприємства можуть виплачуватись премії:

- пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (виробничі премії);
- до святкових та/або ювілейних дат та/або професійних свят (святкові премії).

Конкретний вид премії визначається наказом директора, а щодо преміювання директора – рішенням органу управління підприємством (розпорядженням Нововолинського міського голови, який представляє орган управління підприємством).

1.3. Чинність цього положення поширюється на всіх працівників підприємства.

1.4. Виробничі премії можуть мати разовий (виплачуються разово за місяць, квартал, півріччя, рік) та/або систематичний (виплачуються протягом певного періоду – квартал, півріччя, рік) характер.

1.5. Святкові премії мають разовий характер, і виплачуються напередодні настання відповідної календарної дати (свята, ювілею, професійного свята), з якою пов'язуються нарахування та виплата відповідної премії (наприклад, Новий рік, Пасха (Великдень), День медичного працівника тощо).

1.6. Виробничі та святкові премії є незалежними та можуть виплачуватись одночасно.

1.7. Премії можуть нараховуватись у таких формах:

- у відсотковому відношенні до посадового окладу працівника (з урахуванням його підвищення, встановлених надбавок і доплат за основною посадою);
- у фіксованому грошовому розмірі.

1.8. Премії не мають обов'язкового характеру, нараховуються та виплачуються в залежності від наявної фінансової спроможності.

## **2. РОЗМІРИ ПРЕМІЙ ТА КРИТЕРІЇ ПРЕМІЮВАННЯ**

2.1. Розміри премій залежать від особистого внеску працівника в загальні результати роботи підрозділу та/або підприємства в цілому і граничними розмірами не обмежуються.

2.2. Для визначення розміру премій враховуються, зокрема, такі критерії преміювання:

- ініціативність у роботі;
- якість виконання завдань, визначених Статутом підприємства, положенням про структурний підрозділ, у якому працює працівник, його посадовою інструкцією, а також дорученням директора та безпосереднього керівника працівника;
- важливість виконання завдань;
- терміновість виконання завдань;
- виконання додаткового обсягу завдань;
- ефективність праці;
- компетентність;
- важливість та значення свята та/або ювілейної дати та/або професійного свята.

Директором підприємства, за погодженням з головою первинною профспівковою організацією, можуть визначатися інші критерії преміювання.

2.3. Критерії преміювання директора визначаються та його робота у співвідношенні до критеріїв преміювання оцінюється органом управління підприємством (Нововолинським міським головою, який представляє орган управління підприємством), з урахуванням умов укладеного контракту.

Якщо орган управління підприємством не визначив критерії преміювання директора, то застосовуються критерії, визначені у пункті 2.2 цього Положення, з урахуванням умов укладеного контракту.

2.4. Робота працівників підприємства у співвідношенні до критеріїв преміювання оцінюється директором, з урахуванням висновків та пропозицій медичного директора, профільних заступників, головної медичної сестри, головного бухгалтера, начальника відділу кадрів та безпосередніх керівників працівників.

2.5. Форми нарахування та розміри премій визначаються директором, з урахуванням письмових пропозицій головного бухгалтера, медичного директора, профільних заступників та головної медичної сестри.

2.6. Форми нарахування та розміри премій зазначаються в наказі по підприємству.

2.7. Преміювання (зокрема визначення форм нарахування та розмірів премій) директора здійснюється за рішенням органу управління майном (за розпорядженням Нововолинського міського голови, який представляє орган управління майном).

### **3. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ПРЕМІЙ**

3.1. Преміювання працівників здійснюється на підставі наказу по підприємству.

3.2. Преміювання директора здійснюється на підставі рішення органу управління майном (за розпорядженням Нововолинського міського голови, який представляє орган управління майном).

3.3. Проект наказу щодо преміювання працівників готують головний бухгалтер та начальник відділу кадрів.

3.4. Преміювання працівників, прийнятих на роботу з випробувальним терміном, здійснюється після закінчення цього строку або з дня визнання працівника таким, що витримав випробування.

3.5. Премії не нараховуються за період знаходження працівника у відпустках всіх видів, передбачених чинним законодавством, тимчасової непрацездатності, підтвердженої лікарняним листком.

3.6. Премії встановлюються за основною посадою. За рішенням директора премії можуть встановлюватись як за основною посадою працівника так і за посадою, яку працівник обіймає на підприємстві на умовах сумісництва (внутрішнє сумісництво).

За час виконання обов'язків за вакантною посадою (суміщення) або за посадою тимчасово відсутнього працівника премія нараховується, виходячи із заробітної плати за основною посадою.

3.7. Працівникам, які є зовнішніми сумісниками, премія може нараховуватись на встановлену частину окладу (ставки) і виплачуватись понад цієї частини окладу (ставки) в залежності від особистого внеску працівника у результати роботи.

3.8. Працівники позбавляються щомісячної премії частково або в повному обсязі за неналежне або несвочасне виконання функціональних завдань, порушення трудової та виконавської дисципліни, за місяць, в якому ними допущено порушення.

3.9. У разі накладання на працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани, премії до нього не застосовуються протягом всього строку дії дисциплінарного стягнення.

3.10. Директор може бути позбавлений премій у разі невиконання умов укладеного контракту.

3.12. Нараховані суми премій виплачуються працівникам одночасно виплатою основної заробітної плати.

За рішенням директора, погодженим з головою первинної профспілкової організації, нараховані суми премій можуть бути виплачені в інші строки.

Заступник головного бухгалтера



Кушнір І.О.