



Левинський В. І.  
Семшів С. Р.  
Сидор М. В.  
Додаток розглянуто.  
17.08.2022р.

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«МОРШИНСЬКА МІСЬКА ЛІКАРНЯ»  
МОРШИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

82482 м. Моршин, вул. 50-річчя УПА, 20  
тел.(03260) 6-02-08  
e-mail: likmorchyn@ukr.net

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«МОРШИНСЬКА МІСЬКА ЛІКАРНЯ»  
МОРШИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
КОД ЗКПО 32418147  
82482, Україна, Львівська область, місто Моршин,  
вулиця 50 - річчя УПА, 20

№ \_\_\_\_\_  
№ 226 від 09.09.2022р.

Голові  
Виконавчого комітету  
Моршинської міської ради  
Руслану ІЛЬНИЦЬКОМУ

*Шановний Руслане Яковичу!*

Відповідно до статті 15 Кодексу законів про працю України, статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», Постанови Кабінету Міністрів України №115 від 13.02.2013р. «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», КНП «Моршинська міська лікарня» скеровує Вам на повідомну реєстрацію зміни і доповнення до Колективного договору укладеного між підприємством та Профспілковим комітетом Моршинської міської лікарні та схваленого зборами трудового колективу 31.08.2022р.

Додаток:

1. Оригінал примірника Змін і доповнень до колективного Договору від 01.09.2022р. укладеного між підприємством та Профспілковим комітетом Моршинської міської лікарні та схваленого зборами трудового колективу 31.08.2022р.

З повагою  
Генеральний директор

Наталія БОЛСУНОВСЬКА



УКРАЇНА

МОРШИНСЬКА МІСЬКА РАДА

УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

✉ Вул. Д.Галицького,32а, м. Моршин, 82482 ☎ (03260) 6-09-33, 6-10-29  
e-mail: soc\_zah\_morshyn@ukr.net

15.09.2022 № 04- 1045

Генеральному директору  
КНП «Моршинська міська  
лікарня»  
Наталії Болсуновській

Ваш лист від 09.09.2022 р. № 226 щодо здійснення повідомної реєстрації змін і доповнень до колективного договору між підприємством та Профспілковим комітетом Моршинської міської лікарні розглянуто.

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору зареєстровано за № 8 від 15.09.2022р.

Заступник начальника управління

Роксолана ГОЛОБИН

СХВАЛЕНО

зборами (конференцією) трудового колективу  
Комунального некомерційного підприємства  
«Моршинська міська лікарня»

Моршинської міської ради

Протокол № 1 від «31» 08 2022р.

## ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ

До Колективного договору між комунальним некомерційним підприємством  
«Моршинська міська лікарня» Моршинської міської ради

та

Профспілковим комітетом  
Моршинської міської лікарні

Профспілки працівників охорони здоров'я України

Генеральний директор  
КНП «Моршинська міська лікарня»

Наталія БОЛСУНОВСЬКА

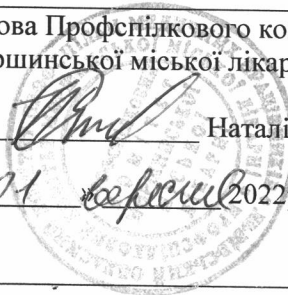
«31 вересня» 2022р.



Голова Профспілкового комітету  
Моршинської міської лікарні

Наталія КРАВЕЦЬ

«31 вересня» 2022р.



місто Моршин

2

Ці Зміни і доповнення до Колективного договору укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про оплату праці», законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної, Галузевої та територіальної угод з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та зазначеної нижче сторони Роботодавця, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи комунального некомерційного підприємства – закладу охорони здоров'я, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

Зміни і доповнення до Колективного договору від 05.07.2018р. укладені між комунальним некомерційним підприємством «Моршинська міська лікарня» Моршинської міської ради (далі - Заклад) в особі генерального директора Болсуновської Наталії Анатоліївни, яка діє на підставі Статуту Закладу (далі – Роботодавець) з однієї сторони та Профспілковим комітетом Моршинської міської лікарні в особі голови Кравець Наталії Миколаївни, який (яка) діє на підставі статуту Первинної профспілкової організації (далі - Профком) з другої сторони; разом – Сторони, домовились про наступне:

**1. Розділ 5 Колективного Договору «Нормування й оплата праці» викласти в новій редакції:**

5.1. Оплата праці співробітникам КНП «Моршинська міська лікарня» Моршинської міської ради здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці», Статуту закладу, умов контракту керівника та інших нормативно-правових документів.

5.1.1. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не має бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством.

5.1.2. Посадовий оклад генерального директора встановлюється у відповідності до контракту, і визначається у 1,5 кратному розмірі до заробітної плати працівника основної професії (лікаря).

5.1.3. Посадовий оклад медичного директора встановлюється відповідно до Наказу МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519, визначається від 14 до 18 розряду, залежно від наявної кваліфікаційної категорії на підставі Єдиної тарифної сітки, згідно додатку №1 Розділу 5 Колективного договору.

5.1.4. Посадові оклади іншого адміністративного персоналу (крім п.5.1.2 та п.5.1.3), встановлюються у відсотках від посадового окладу керівника, затверджуються наказом керівника на підставі штатного розпису.

5.1.5. Оплата тарифних окладів, доплат та надбавок, з яких на даний



час формується місячний фонд оплати праці, здійснюється за рахунок коштів отриманих від НСЗУ згідно укладених договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, а також може доповнюватись за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг населенню та інших незаборонених законом доходів.

5.1.6. Заробітна плата виплачується в два етапи :

- аванс 16-22 місяця
- заробітна плата 1-7 числа місяця

5.1.7. Критеріями рівня оплати праці працівника закладу є :

- внесок кожного працівника зі врахування фактично відпрацьованого часу і якісних результатів його роботи ;
- посадові оклади працівників відповідно до норм чинного законодавства та штатного розпису.

5.1.8. Посадові оклади встановлюються (затверджуються) наказом Директора на підставі затвердженого штатного розпису, законодавства та Колективного договору.

5.1.9. Матеріальна допомога на оздоровлення надається в розмірі мінімальної заробітної плати при наявності коштів в межах фонду заробітної плати.

5.1.10. З метою заохочення до якісної праці пропонується здійснювати преміювання співробітників, згідно Положення про преміювання працівників, що є додатком №2 до Розділу 5 Колективного договору.

5.1.11. Розмір преміального фонду прив'язується до розміру надходжень, які отримує заклад від НСЗУ згідно укладених договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, а також може доповнюватись за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг населенню та інших незаборонених законом доходів. **При цьому з надходжень попередньо вираховуються кошти, які спрямовуються на покриття витрат, пов'язаних з утриманням закладу.**

5.1.12. Преміювання працівників може здійснюватись також за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг на підставі затвердженого Положення про преміювання співробітників від надання платних медичних послуг.

5.1.13. Сума, яка виділяється на преміювання за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг, не повинна перевищувати розмір 15% від обсягу загальної вартості наданих платних медичних послуг. Відсоток може корегуватись в залежності від нагальних потреб закладу.

## **5.2. Роботодавець зобов'язується:**

5.2.1. Формувати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, Галузевої і територіальної угод, цього Колективного договору та чинного законодавства.

5.2.2. Встановити працівникам Закладу:

- розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) медичних працівників та молодшого медичного персоналу та працівників

господарсько-обслуговуючого персоналу з розрахунку першого тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу на рівні мінімальної заробітної плати, визначеної Законом України про державний бюджет України на відповідний рік, згідно додатку №1, що є невід'ємною частиною Розділу 5 Колективного договору.

- розміри підвищень, доплат, надбавок, премій, на рівні встановленому наказом підприємства:

- спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»;

- постановами Кабінету Міністрів України:

- від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;

- від 30.12.2013 №977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу» (за наявності відповідних підрозділів у закладі);

- Постановою Кабінету Міністрів України №2 від 12.01.2022р. «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я».

5.2.3. Підвищувати посадові оклади:

- за керівництво структурним підрозділом - завідувачам структурних підрозділів - лікарям, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо)<sup>1</sup>;

- за старшинство - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо)<sup>2</sup>;

- за наявність кваліфікаційної категорії - керівникам Закладу, зокрема медичному директору) та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (головним фельдшерам)<sup>3</sup>;

- в інших випадках<sup>4</sup>.

5.2.4. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % посадового окладу за основною посадою включно<sup>5</sup>;

- за роботу в нічний час у розмірі 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.<sup>6</sup> Нічним вважати час з 10 год. вечора до 6 год. ранку ;

<sup>1</sup> підпункти 2.2.3 та 2.2.9 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519.

<sup>2</sup> підпункт 2.2.10 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>3</sup> підпункт 2.4.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>4</sup> підпункти 2, 3, 7 підпункту 2.4.6 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>5</sup> п.3.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>6</sup> п.3.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук - 25 відсотків до посадового окладу; кандидата наук - 15 відсотків до посадового окладу<sup>7</sup>;
- для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів невідкладної медичної допомоги, яким установлений ненормований робочий день - 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований час<sup>8</sup>;
- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць - до 15 відсотків посадового окладу ;
- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів - 10 відсотків посадового окладу<sup>9</sup>).

5.2.5. Встановлювати наступні надбавки:

- за вислугу років лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою і професіоналам з вищою немедичною освітою залежно від стажу роботи у розмірі:
  - 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
  - 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
  - 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років<sup>10</sup>;
- за почесне звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу.<sup>11</sup>;
- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї – 10 %, двох і більше мов - 25 % посадового окладу<sup>12</sup>;
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі – до 50 % посадового окладу<sup>13</sup>;

5.2.6. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому.

5.2.7. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Закладу згідно Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078, а також інших актів законодавства.

5.2.8. Зберігати середній заробіток як за основним місцем роботи, так і на роботі за сумісництвом медичним і фармацевтичним працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом<sup>14</sup>.

<sup>7</sup> п.3.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>8</sup> пункт 3.4.4 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>9</sup> пункт 3.4.7 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>10</sup> постанова Кабінету міністрів України від 29.12.2009 №1418  
<sup>11</sup> п. 4.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>12</sup> п. 4.3. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>13</sup> п. 4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519  
<sup>14</sup> стаття 122, 207 КЗпП України, постанови КМ України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»

5.2.9. Забезпечити надання інших передбачених чинним законодавством гарантій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження та компенсацій для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва у порядку, визначеному діючим законодавством.

5.2.10. Лікарі та фахівці з базовою та неповною освітою, зайняті наданням медичної допомоги населенню, можуть залучатися до чергування вдома. Чергування здійснюється як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами<sup>15</sup>.

У разі виклику працівника під час такого чергування (у заклад, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачувати за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час<sup>16</sup>.

5.2.11. Чергування у стаціонарних відділеннях Закладу здійснюється штатними працівниками в межах місячної норми робочого часу за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця, а також лікарями та фахівцями з базовою та неповною вищою освітою, за їх згодою, понад місячну норму часу без займання штатних посад<sup>17</sup>.

Залучення працівників до чергування понад місячну норму робочого часу можливе тільки у випадках, коли в Закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю.

5.2.12. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як за роботу в надурочний час<sup>18</sup>.

5.2.13. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, своєчасно вносити відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

5.2.14. У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).

### **5.3. Профком зобов'язується:**

5.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі законодавства про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу, підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т.ч. працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

5.3.2. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових

<sup>15</sup> п. 5.1 розділу 5 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>16</sup> абз. 5 п. 5.1 розділу 5 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>17</sup> п. 5.2 розділу 5 наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519

<sup>18</sup> ст. 106 КЗпП України

доходів і компенсації втрати частині зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

5.3.3. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором<sup>19</sup>.

**5.4. Сторони погодили, що у випадках не передбачених цим Колективним договором Сторони керуються чинним законодавством України.**

---

<sup>19</sup> ст. ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»



Додаток №1

До розділу 5 Колективного договору

від \_\_\_\_\_ 2022 року

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Розмір посадового окладу, грн	
		з 1.09.22р	з 1.10.22р
1	1	6500,00	6700,00
2	1,09	7085,00	7303,00
3	1,18	7670,00	7906,00
4	1,27	8255,00	8509,00
5	1,36	8840,00	9112,00
6	1,45	9425,00	9715,00
7	1,54	10010,00	10318,00
8	1,64	10660,00	10988,00
9	1,73	11245,00	11591,00
10	1,82	11830,00	12194,00
11	1,97	12805,00	13199,00
12	2,12	13780,00	14204,00
13	2,27	14755,00	15209,00
14	2,42	15730,00	16214,00
15	2,58	16770,00	17286,00
16	2,79	18135,00	18693,00
17	3,00	19500,00	20100,00
18	3,21	20865,00	21507,00
19	3,42	22230,00	22914,00
20	3,64	23660,00	24388,00
22	3,85	25025,00	25795,00
23	4,27	27755,00	28609,00
24	4,36	28340,00	29212,00
25	4,51	29315,00	30217,00

Генеральний директор

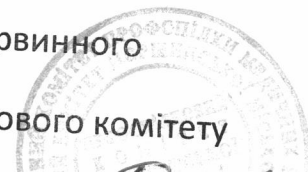
КНП «Моршинська міська лікарня»

Болсуновська Н.А.



Голова первинного

профспілкового комітету



Додаток №2 до розділу 5 Колективного договору

Генеральний директор  
КНП «Моршинська міська лікарня»  
Моршинської міської ради



Наталія БОЛСУНОВСЬКА


2022р

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол загальних зборів  
трудового колективу

«31» серпня 2022 № 1

Голова Первинної  
профспілкової організації

  
Наталія КРАВЕЦЬ

**Положення про преміювання працівників  
Комунального некомерційного підприємства «Моршинська міська лікарня»  
Моршинської міської ради»**

1. Положення про преміювання (далі — Положення) вводять, 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 охорони здоров'я (далі — 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.
4. Розмір преміального фонду прив'язується до розміру надходжень, які отримує заклад від НСЗУ згідно укладених договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, а також може доповнюватись за рахунок коштів, отриманих від надання платних медичних послуг населенню та інших незаборонених законом доходів. **При цьому з надходжень попередньо вираховуються кошти, які спрямовуються на покриття витрат, пов'язаних з утриманням закладу.**
5. Премію можна виплачувати за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або до професійного свята — Дня медичного працівника. Премію виплачують, якщо працівник виконав основні показники діяльності Закладу й залежно від особистого внеску кожного працівника.
6. Преміювати працівників можна за наявності коштів до:
  - державних, професійних свят;
  - під час звільнення у зв'язку з виходом на пенсію працівників, які відпрацювали в Закладі 30 і більше років;
  - ювілейних дат Закладу та структурних підрозділів.

7. У окремих випадках працівникам можна 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.

8. Премію можна виплачувати, щоб заохотити працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.

9. 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 та при наявності коштів.

10. Керівник Закладу (далі — Роботодавець) визначає розмір премії:

- своїм заступникам, керівникам структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій тощо) Закладу;
- іншим медичним працівникам та спеціалістам;
- працівникам фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності.

11. Працівників не преміюють, якщо є прострочена заборгованість із виплати основної заробітної плати.

12. 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.

13. Працівника можна позбавити премії частково або повністю, якщо він:

- порушує медичну етику й деонтологію;
- несвоєчасно й неякісно виконує свої виробничі завдання та функції;
- не виконує або неналежно виконує функціональні (посадові) обов'язки;



- 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.

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

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

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

17. Преміюють працівників, 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 можна виплачувати пропорційно до відпрацьованого часу або за окремим спільним рішенням Роботодавця та профспілкового комітету (далі — Профком) у повному обсязі.

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

19. 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;
- виходом на пенсію;

20. Премію виплачують працівникам на підставі доповідної записки поданої керівниками структурних підрозділів про преміювання підлеглих працівників та наказу по Закладу.

21. Керівнику Закладу премію виплачують за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, які передбачає контракт.

22. Керівників структурних підрозділів преміюють за показниками діяльності підрозділів.

Всього прошнуровано, пронумеровано  
та скріплено печаткою

11 ( одинадцять ) аркушів

Генеральний  
директор



Н. Болсуновська