

**Витяг з протоколу  
загальних зборів трудового колективу  
Ставівського психоневрологічного інтернату**

06 лютого 2024 року

№ 2

с. Стави

Чисельність членів колективу за списком: 71 осіб

Присутніх на зборах: 57

Голова: Косяченко Ю.М.

Секретар: Ступак О.Ф.

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

1. Внесення змін до розділу V. «ФОРМУВАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ» пункт 5.1.5 (згідно зміни до договору).
2. Внесення відповідних змін і доповнень до Положення про преміювання працівників Ставівського психоневрологічного інтернату (згідно додатку № 1).
3. Додавання до колективного договору переліку професій та посад, на яких може застосовуватись ненормований робочий день, та за особливий характер праці може надаватися додаткова оплачувана відпустка це соціальний працівник, інструктор з трудової адаптації (згідно додатку № 5).

- 1) СЛУХАЛИ: голову профспілкового комітету Ступак О.Ф. - про внесення змін до колективного договору розділ V. «ФОРМУВАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ» пункт 5.1.5 (згідно зміни до колективного договору).

Здійснювати преміювання працівників інтернату згідно Положення про преміювання при наявності фонду оплати праці до державних та релігійних свят, професійних свят: День медичного працівника, День бухгалтера, День працівника соціальної сфери.

ВИСТУПИЛИ: Шкляр С.В. – Пропоную піддержати цю пропозицію.

- 2) СЛУХАЛИ: Друзенко І.М. - Про внесення відповідних змін і доповнень до Положення про преміювання працівників Ставівського психоневрологічного інтернату (додаток № 1).

ВИСТУПИЛИ: Наконечна Л.В. – Пропоную піддержати цю пропозицію.

- 3) СЛУХАЛИ: Силка Т.В. - Про додаток до колективного договору перелік професій та посад, на яких може застосовуватись ненормований робочий день, та за особливий характер праці може надаватися додаткова оплачувана відпустка це соціальний працівник, інструктор з трудової адаптації. (згідно додатку № 5).

ВИСТУПИЛИ: Ємець К.В. – Пропоную піддержати цю пропозицію.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Схвалити внесення змін до розділу V «ФОРМУВАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ» пункт 5.1.5 (згідно зміни до колективного договору).

Здійснювати преміювання працівників інтернату згідно Положення про преміювання при наявності фонду оплати праці до державних та релігійних свят, професійних свят: День медичного працівника, День бухгалтера, День працівника соціальної сфери. Викласти розділ V. В новій редакції.

2. Схвалити внесені відповідні зміни і доповнення до Положення про преміювання працівників Ставівського психоневрологічного інтернату (згідно додатку №1) та викласти в новій редакції.

3. Додати до колективного договору переліку професій та посад, на яких може застосовуватись ненормований робочий день, та за особливий характер праці може надаватися додаткова оплачувана відпустка це соціальний працівник, інструктор з трудової адаптації (згідно додатку № 5).

4. Всі зміни та доповнення подати до структурного підрозділу соціального захисту населення Кагарлицької міської ради на реєстрацію і оприлюднення.

(Результати голосування: одноголосно «за»).

Голова зборів

Секретар



*Косаченко*  
*Ступак*

Ю.М. Косяченко

О.Ф. Ступак

У розділі V. **ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ пункт 5.1.5 викласти в новій редакції:**

**5.1. Зобов'язання адміністрації:**

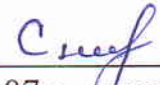
- 5.1.1. Здійснювати оплату праці згідно наказів Міністерства охорони здоров'я та Міністерства соціального захисту населення: «Про затвердження схемних посадових окладів».
- 5.1.2. Своєчасно робити перерахунок по заробітній платі при зміні посадових окладів.
- 5.1.3. Проводити індексацію заробітної плати у встановленому законодавством порядку ст. 95 КЗпП України.
- 5.1.4. Встановлювати з 1 січня розміри доплат і надбавок згідно чинного законодавства та наказу директора інтернату, при наявності фонду оплати праці.
- 5.1.5. Здійснювати преміювання працівників інтернату згідно Положення про преміювання при наявності фонду оплати праці до державних та релігійних свят, професійних свят: День медичного працівника, День бухгалтера, День працівника соціальної сфери.
- 5.1.6. Мінімальний розмір заробітної плати не повинен бути нижче розміру, затвердженого чинним законодавством.
- 5.1.8. Проводити виплату заробітної плати працівникам інтернату двічі на місяць, при цьому інтервал між виплатами не повинен перевищувати 16 календарних днів: за першу половину місяця не пізніше 22 числа, за другу половину місяця заробітна плата не пізніше 07 числа.
- 5.1.9. При кінцевій виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат: розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.
- 5.1.10. Забезпечити в організації гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання.
- 5.1.11. Поїздки водіїв в інший населений пункт (за межі району) вважати службовим відрядженням та при цьому оплачувати добові на загальних підставах.

Додаток до колективного договору № 5



Голова інтернату психоневрологічного інтернату  
Косяченко Ю.М.  
« 07 » лютого 2024 р.

«ПОГОДЖЕНО»  
Голова профспілкового комітету

  
Ступак О.Ф.  
« 07 » лютого 2024 р.

**Перелік посад працівників Ставицького психоневрологічного інтернату, на яких може застосовуватись ненормований робочий день та за особливий характер праці може надаватися додаткова оплачувана відпустка.**

№	Посада	Максимальна кількість календарних днів додаткової відпустки
1	2	3
1.	Соціальний працівник	7 днів
2.	Інструктор з трудової адаптації	7 днів

**ПОГОДЖЕНО:**

Голова  
профспілкового комітету

  
Олена СТУПАК  
«19» січня 2024 року

**ЗАТВЕРДЖУЮ:**

В.о. директора Ставівського  
психоневрологічного інтернату

  
  
Юрій КОСЯЧЕНКО  
«19» січня 2024 року

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників

СТАВІВСЬКОГО ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНОГО ІНТЕРНАТУ

# ПОЛОЖЕННЯ

## про преміювання працівників

### Ставівського психоневрологічного інтернату

#### 1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Ставівського психоневрологічного інтернату (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України «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 30.08.2002 № 1298, наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 № 308/519, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17.10.2005 за № 1209/11489.

1.2. Положення про преміювання працівників Ставівського психоневрологічного інтернату запроваджується з метою:

- підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності;

- створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи установи;

- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати установи на поточний рік, та утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці, яка може утворюватись за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників Ставівського психоневрологічного інтернату.

Норми цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.4. Працівникам, які на дату нарахування премії є звільненими, незважаючи на те, що вони у місяці, за результатами якого проводиться преміювання, працювали, премії не призначаються.

1.5. Премія не нараховується працівникам за час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, відпусток за власний рахунок, навчальних відпусток та за період довгострокових відряджень, у тому числі за кордон.

1.6. Не підлягають преміюванню повністю або преміюються у зменшеному розмірі працівники, які допустили порушення трудової дисципліни та неналежне виконання своїх посадових обов'язків (порушення строків виконання доручень, неякісну підготовку матеріалів та ін.). Працівникам, яким винесено догану, премія не виплачується протягом дії дисциплінарного стягнення.

## **2. Порядок і розміри преміювання**

2.1. Преміювання працівників установи може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності установи відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису установи, а також працівники по роботі за сумісництвом.

Перелік професійних свят, до яких здійснюється преміювання працівників встановлюється Колективним договором.

Для цілей цього Положення, встановлюються наступні ювілейні дати: 50, 55, 60, 65 років.

2.2. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.3. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/установи, не обмежується граничними

розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника структурного підрозділу.

2.4. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника структурного підрозділу.

2.5. Підставою для виплати премії працівникам є наказ керівника закладу, а у разі відсутності – посадовою особою, яка виконує його обов'язки, на підставі оцінки та всебічного аналізу виконання працівниками посадових обов'язків і завдань та за поданням керівника структурного підрозділу.

2.6. Бухгалтерською службою виплата премій здійснюється на підставі наказів керівника, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначені Колективним договором.

### **3. Показники преміювання**

3.1. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи обладнання та устаткування;
- виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, проведення технічного обслуговування і поточних ремонтів автомобілів, відсутність порушень правил дорожнього руху та трудової дисципліни;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

### **4. Позбавлення премії**



4.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку установи;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

## 5. Прикінцеві положення

5.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи Ставівського психоневрологічного інтернату, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам установи, вважаються такими, що втратили чинність.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами установи.

5.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

5.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.