

**Зміни та доповнення до колективного договору
між адміністрацією та профспілковим комітетом
Коломийської районної державної лікарні
ветеринарної медицини
на 2018-2023рр.**

**“Затверджено”
загальними зборам
трудового колектив
26 жовтня 2020р**



Від адміністрації:

Від адміністрації Коломийської

Іванюк М.І.

від профспілкового комітету

КРДЛВМ

Кошель О.Д.

м.Коломия

2020р.

Голова ППО працівників
Коломийської РДЛВМ

Кошель О.Д.



Зміни та доповнення до колективного договору

Коломийської районної державної лікарні ветеринарної медицини

Додаток №4

Положення про преміювання та інші соціальні виплати

Доповнити абзацом:

Положення розроблено відповідно до Постанови кабінету Міністрів України від 02.09.2015 року №667 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів».

Наступні пункти викласти в новій редакції:

1. Показники умови і розміри преміювання.

1.1. Преміювання працівників Коломийської районної державної лікарні ветеринарної медицини здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом на поточний рік, фонду економ заробітної плати або коштами спеціального фонду державного бюджету.

3.2. Джерелом преміювання працівників лікарні, посадові оклади які встановлено із спеціального фонду державного бюджету, є спеціальний фонд державного бюджету.

3.3. Фонд преміювання працівників лікарні на рік планується у розмірі до 40 фонду оплати праці (посадовий оклад та доплати і надбавок, які є постійними згідно штатного розпису).

3.4. Встановлення конкретної суми премії працівника (в межах виділених коштів без обмеження максимального розміру здійснюється начальником лікарні урахуванням якості та обсягу виконання працівником посадових обов'язків і проявлені ініціативи.

3.5. Працівникам лікарні, які допустили помилки при виконання посадових обов'язків, не виконали вимоги для преміювання, які визначені цим положенням або порушили трудову дисципліну, позбавляються премії повністю або частково.

3.6. Працівникам, які відпрацювали неповний період, за який повинна бути призначена премія, у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з іншими

поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премії здійснюється за фактично відпрацьований час.

3.7. Рішення щодо виплати та розподілу премій приймає начальник лікарні раз з профкомом.

3.8. Премії, нараховані відповідно до цього Положення, включаються в середній заробіток при розрахунку оплати щорічної відпустки, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інших виплат зі збереженням середнього заробітку, передбачені чинним законодавством.

3.Одноразові заохочення:

3.1.До одноразових заохочень відноситься:

- премії за виконання особливо важливих завдань, виконання заходів направлених на економію матеріальних ресурсів, за лабораторну діагностику, виявлення особливо небезпечних хвороб при проведенні ветеринарно-санітарної експертизи;
- премія працівникові з нагоди професійного свята – Дня ветеринарної медицини.

4.Надання матеріальної допомоги та одноразових виплат:

4.3.Надавати матеріальну одноразову допомогу на вирішення соціально – побутових проблем в розмірі посадового окладу у наступних випадках:

- при тривалій хворобі працівника (понад 21 день),або після проведеної операції;
- при тяжкому матеріальному становищі;
- смерті близьких родичів (батьків,дітей, чоловіка, дружини);
- у випадку смерті працівника (допомога надається родині померлого)

Погоджено:

Голова ППО працівників
Коломийської РДЛВМ

Кошель О.Д.



Від імені начальника
Коломийської РДЛВМ
Іванюк М.І.



Про особливості трудових відносин під час карантину

Додаток №7

17 березня 2020 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (далі – Закон), положеннями якого передбачено, зокрема, особливості здійснення трудової функції працівниками під час встановлення карантину.

Прикінцевими положеннями Закону для працівників, які продовжують працювати на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) за ініціативою роботодавця, передбачена можливість (не обов'язок):

- доручення працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома;
- зміни режиму роботи, зокрема щодо прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб. Інформація про такі зміни повинна доводитися до відома населення з використанням веб-сайтів та інших комунікаційних засобів.

Рекомендації щодо вжиття вказаних заходів містяться також у пункті 6 постанови Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 16 березня 2020 р. № 215 (далі – Постанова №215).

Згідно з частиною 3 статті 32 КЗпП України відповідні зміни в організації виробництва і праці зумовлюють зміну істотних умов праці, про що, за загальним правилом, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Проте, враховуючи пряму небезпеку життю і здоров'ю у разі продовження роботи у звичайному режимі, оформлення роботодавцем відповідного розпорядчого акту може відбуватися за згодою працівників, яких стосуються такі заходи – шляхом подання ними відповідних заяв та подальшого ознайомлення з виданим наказом роботодавця. У такому разі зміна істотних умов праці відбувається з дня, зазначеного у заяві працівника.

Звертаємо увагу, що подання відповідної заяви – є правом, а не обов'язком працівника! Роботодавець не вправі примушувати працівників до їх подання. Працівники які відмовилися від подання таких заяв продовжують працювати в умовах, передбачених трудовим договором з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, зокрема графіку роботи (змінності).

Водночас, як свідчить судова практика, відсутність працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварія або простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим знезацька членом родини;

відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я (постанова Касаційного цивільного Суду у складі Верховного Суду від 11.03.2020 у справі № 459/2618/17).

А тому, у разі відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, зокрема (але не виключно), з перелічених підстав, які визнаються поважними, його звільнення за прогул скоріше за все буде визнано незаконним у судовому порядку.

Водночас, якщо специфіка роботи не передбачає можливості її дистанційного виконання під час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби, розпорядчим актом роботодавця на підприємстві, в установі, організації (у відповідному структурному підрозділі, на робочих місцях) може бути оголошено простій - зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Згідно з частиною 2 статті 34 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).