

Погоджені на конференції трудового
колективу Комунального некомерційного
підприємства «Шосткинський міський
центр первинної медико-санітарної допомоги»
Шосткинської міської ради
Протокол загальних зборів №6 від 25.01.2022 р.

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ

**ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між комунальним некомерційним підприємством
«Шосткинський міський центр первинної
медико-санітарної допомоги»
Шосткинської міської ради
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації
КНП «Шосткинський МЦПМСД»
Профспілки працівників охорони здоров'я
України**

на 2021–2023 роки

м. Шостка

Внести до колективного договору наступні зміни та доповнення:

Викласти в новій редакції:

1. Пункт 2.12. розділу 2 «Виробничі відносини. Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку».

2.12. «Відповідно до ст.19 Закону України «Про відпустки» одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.»

2. Пункти 3.3., 3.12 розділу 3 «Оплата праці».

3.3. Впорядкувати штатне навантаження у відповідності до об'єму виконуваних робіт в розрізі кількості задекларованого населення та займаних посад відповідно до таблиці:

Спеціальність	Кількість декларацій			
	0,25 ставки	0,5 ставки	0,75 ставки	1,0 ставки
Педіатр	≤225	226-450	451-630	≥631
Сімейний лікар	≤450	451-900	901-1260	≥1261
Терапевт	≤500	501-1000	1001-1400	≥1401

1.3. Пункт 3.12.

Ввести доплату працівникам за наявність кваліфікаційної категорії відповідно до фактично відпрацьованого часу та зайнятості згідно з таблицею:

Кваліфікаційна категорія	Лікарі	Медичні сестри
Друга	400	200
Перша	800	400
Вища	1200	600

3. Пункт 5.13. розділу 5 «Соціальні гарантії, пільги, компенсації».

5.13. Надавати матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі 6000 гривень медичним працівникам підприємства з урахуванням їх фактичної зайнятості.

4. Додаток 1 «Графік роботи КНП «Шосткинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги» Шосткинської міської ради».

5. Додаток 2 «Графік планової кількості робочого часу по КНП «Шосткинський МЦПМСД» на 2022 рік».

6. Додаток 3 «Перелік робіт, які пов'язані з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконуються в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я і які дають право на щорічну додаткову відпустку згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290».
7. Додаток 4 «Перелік посад працівників, яким може встановлюватися ненормований робочий день і надається додаткова відпустка за ненормований робочий день».
8. Додаток 5 «Механізм оплати праці працівників Комунального некомерційного підприємства «Шосткинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги» Шосткинської міської ради» з 01.01.2022 року.
9. Додаток 6 «Положення про доплату працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби КНП «Шосткинський МЦПМСД».
10. Додаток 7 «Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Шосткинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги» Шосткинської міської ради.

Розділ 2 «Виробничі відносини» доповнити пунктом 2.19. такого змісту:

"2.19. Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається щорічна відпустка тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зоні гарантованого добровільного відселення - 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;

Зазначена відпустка надаються без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України.

В усіх випадках тривалість щорічної відпустки не повинна бути меншою за передбачену законодавством України для будь-якої категорії працівників. За працівниками, які отримують відпустку більшої тривалості, ніж передбачено цим Законом, її тривалість зберігається. (Стаття 47 Закону України Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи в редакції Закону № 230/96-ВР від 06.06.96)"

Зміни та доповнення набувають чинності з 01.01.2022 року.

Зміни та доповнення підписали:

Від адміністрації:

Директор

Від профспілкового комітету

Голова Первинної профспілкової організації



Олександр ЖУК

Лілія ДРОЗД

Додаток 1

до колективного договору
на 2021 – 2023 р. р.

Погоджено
Голова профкому КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Лілія ДРОЗД

Затверджено
Директор КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Олександр ЖУК

Графік роботи КНП «Шосткинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги» Шосткинської міської ради

A	1	2	3
	Розпорядок роботи	Тривалість робочого дня	Перерва
Робітники амбулаторій: завідувач, сестра медична старша, лікар, середній медичний персонал			
Амбулаторія №1	Пн-пт 8.00-18.00 Сб – 8.00-13.00	7,42 * 5,00	0,5 год. згідно графіку
Амбулаторія №2	Пн-пт 8.00-18.00 Сб – 8.00-13.00	7,42 * 5,00	0,5 год. згідно графіку
Амбулаторія №3	Пн-пт 8.00-18.00 Сб – 8.00-13.00	7,42 * 5,00	0,5 год. згідно графіку
Амбулаторія №4	Пн-пт 8.00-18.00 Сб – 8.00-13.00 Нд – 9.00 – 14.00	7,42 * 5,00 5,00	0,5 год. згідно графіку
Амбулаторія №5	Пн-пт 8.00-18.00 Сб – 8.00-13.00 Нд – 8.00-13.00	7,42 * 5,00 5,00	0,5 год. згідно графіку
Амбулаторія смт. Вороніж	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Амбулаторія с. Богданівка	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Амбулаторія с. Чапліївка	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Амбулаторія с. Клишки	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Амбулаторія с. Івот	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Амбулаторія с. Миронівка	Пн-пт 8.00-16.12	7,42 *	0,5 год. 12,00-12,30
Адміністративно-управлінський відділ			
Директор	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Медичний директор	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Заступник медичного директора з ЕТН	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Головний бухгалтер	Пн-чт 8,00-17,15 Пт 8,00-16,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Головна медична сестра	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Інженер з метрології	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Провідний юристконсульт	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Інженер з охорони праці	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Інженер з пожежної безпеки	Пн-пт 8,00-17,00	8,00.	1 год. 12,00-13,00
Фахівець з питань цивільного захисту	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Статистик медичний	Пн.-пт 8,00-16,12	7,42	0,5 год. 12,00-12,30

Інженер-програміст	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	0,5 год. 12,00-13,00
Старший інспектор з кадрів	Пн-чт 8,00-17,15 Пт 8,00-16,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Бухгалтерія			
Провідний економіст	Пн-чт 8,00-17,15 Пт 8,00-16,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Економіст	Пн-чт 8,00-17,15 Пт 8,00-16,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Бухгалтер	Пн-чт 8,00-17,15 Пт 8,00-16,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Господарчо-обслуговуючий відділ			
Начальник господарського відділу	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Завідувач господарства	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Секретар	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Електромонтер з обслуговування електроустановок	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Прибиральник території	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Опалювач	Пн-пт 8,00-16,00 Сб – 8,00-13,00	8,00 * 5,00	0,5 год. згідно графіку
Старший механік	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Водій автотранспортних засобів	Пн-пт 8,00-16,30	8,00	0,5 год. 12,00-12,30
Двірник	Пн-пт 8,00-17,00	8,00	1 год. 12,00-13,00

* тривалість робочого дня визначається відповідно планової кількості робочого часу з подальшим підсумованим обліком, та не має перевищувати нормального числа робочих годин.

У відповідних випадках тривалість щоденної роботи, в тому числі час початку і закінчення щоденної роботи, перерви для відпочинку та приймання їжі, визначається графіками змінності, що затверджується адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом з дотриманням тривалості робочого часу за тиждень або інший обліковий період.

У відповідності до ст. 66 КЗпП України перерву для відпочинку і харчування надавати через чотири години після початку роботи. Працівники, які працюють на неповний робочий день, мають право на перерву для відпочинку та харчування тривалістю не менше 15 хвилин через чотири години від початку роботи.

Напередодні святкових, неробочих і вихідних днів за погодженням керівника закладу або уповноваженого ним органу з профспілковим органом роботи тривалістю більше ніж 6 годин можуть виконуватися без перерви для відпочинку і харчування.

Графік роботи зовнішніх сумісників, що працюють на неповний робочий день, затверджується наказом керівника закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

Провідний економіст



Тетяна ПАНЧЕНКО

Додаток 2
до колективного договору
на 2021 – 2023 рр.

Погоджено
Голова профкому КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Лілія ДРОЗД



Затверджено
Директор КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
ЄДРПОУ
42264820
Олександр ЖУК



ГРАФІК
планової кількості робочого часу
по КНП «Шосткинський МЦПМСД»
на 2022 рік

№ з/п	Показники	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Усього за 2022 рік
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2 (1,7)	-	1 (8)	1(24)	2 (1,9)	2 (12, 28)	-	1 (24)	-	1 (14)	-	1 (25)	11
3	Кількість вихідних днів	10	8	8	9	9	8	10	8	8	10	8	9	105
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	12	8	9	10	11	10	10	9	8	11	8	10	116
5	Кількість робочих днів	19	20	22	20	20	20	21	22	22	20	22	21	249
6	Кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця, в яке скорочується тривалість робочого дня)	1 (6)	-	1(7)	-	-	1 (27)	-	1 (23)	-	1 (13)	-	-	5

Норма тривалості робочого часу в годинах у разі:

7	40-годинному робочому тижні	151	160	175	160	160	159	168	175	176	159	176	168	1987
8	38,5-годинному робочому тижні	146,3	154	169,4	154	154	154	161,7	169,4	169,4	154	169,4	161,7	1917

Провідний економіст



Тетяна ПАНЧЕНКО

Додаток 3
до колективного договору
на 2021 – 2023 рр.

Перелік
робіт, які пов'язані з підвищеним нервово-емоційним та
інтелектуальним навантаженням або виконуються в особливих
природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного
ризиків для здоров'я і які дають право на щорічну додаткову відпустку
згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290*

Назва відділення	Професія, посада	Тривалість щорічної додаткової відпустки, календарні дні
Загальні професії медичних працівників установ охорони здоров'я	1. Лікар терапевт, лікар загальної практики-сімейний лікар, лікар-педіатр, завідувач амбулаторії.	7 дн.
	2. Молодші спеціалісти з медичною освітою установ охорони здоров'я.	7 дн.
	3. Молодші медичні сестри установ охорони здоров'я.	7 дн.
Адміністративно-управлінський відділ	Інженер-програміст	4 дн.

*Згідно з Постановою КМ України № 1290 від 17.11.1997 р. "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятості працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці" (Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 679 (679-2003-п) від 13.05.2003; 261 (261-2004-п) від 04.03.2004; N 1674 (1674-2004-п) від 16.12.2004; N 1290 (1290-2009-п) від 02.12.2009; N 1181 (1181-2012-п) від 17.12.2012; N 192 (192-2016-п) від 02.03.2016; N 741 (741-2016-п) від 05.10.2016.

Згідно з п. 2 Постанови Верховної Ради України від 15 листопада 1996 р. № 505/96 – ВР "Про порядок введення в дію Закону України "Про відпустки» зберегти відпустки, раніше встановленої тривалості за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж передбачено даним Законом, на весь час їх роботи на даному підприємстві, у закладі, на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку до 01.01.1998 року.

Згідно з Законом України "Про внесення змін до статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 12 лютого 2008 року № 121-VI Верховна Рада України постановляє :

Пункт "н" частини першої статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я викласти в такій редакції:

«Лікарі дільничних лікарень, головні лікарі та лікарі амбулаторій, розташованих у сільській місцевості, дільничні лікарі-терапевти, лікарі-педіатри дільничні медсестри територіальних ділянок поліклінік (поліклінічних підрозділів) та дільничні медичні сестри амбулаторій, лікарі загальної практики (сімейні лікарі) та медичні сестри загальної практики – сімейної медицини, завідувачі терапевтичних та педіатричних відділень поліклінік, керівники амбулаторій та відділень сімейної медицини за безперервну роботу на зазначених посадах у зазначених закладах (на територіальних ділянках) понад три роки мають право на додаткову оплачувану щорічну відпустку тривалістю три календарних дні. При цьому зберігаються права інших категорій медичних працівників на додаткову оплачувану відпустку у межах існуючих норм».

Старший інспектор з кадрів

Аліна БОНДАРЦЕВА

Директор КНП «Шосткинський МЦПМСД»

Олександр ЖУК

Голова Первинної профспілкової організації

Лілія ДРОЗД



Додаток 4
до колективного договору
на 2021 – 2023 рр.

**Перелік
посад працівників, яким може встановлюватися ненормований робочий
день і надається додаткова відпустка за ненормований робочий день**

№ п/п	Найменування посад і професій	Кількість додаткової відпустки у календарних днях
1.	Директор	7 дн.
2.	Медичний директор	7 дн.
3.	Заступник медичного директора з ЕТН	7 дн.
4.	Головний бухгалтер	7 дн.
5.	Заступник головного бухгалтера	7 дн.
6.	Старший інспектор з кадрів	7 дн.
7.	Провідний економіст, економіст	7 дн.
8.	Бухгалтер	7 дн.
9.	Секретар	4 дн.
10.	Водій автотранспортних засобів	4 дн.
11.	Начальник господарського відділу	4 дн.

Старший інспектор з кадрів

Аліна БОНДАРЦЕВА

Директор КНП «Шосткинський МНІМСД»

Олександр ЖУК

Голова Первинної профспілкової організації

Лілія ДРОЗД



Додаток 5
до колективного договору
на 2021 – 2023 рр.

Погоджено
Голова профкому КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Лілія ДРОЗД



Затверджено
Директор КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Олександр ЖУК



Механізм оплати праці
працівників Комунального некомерційного підприємства
«Шосткинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги»
Шосткинської міської ради
з 01.01.2022 року.

1. Медичний директор – по коефіцієнту 3,5 від мінімальної заробітної плати;
2. Заступник медичного директора з експертизи тимчасової непрацездатності - по коефіцієнту 3,2 від мінімальної заробітної плати;
3. Завідувач амбулаторії – по коефіцієнту 2,5 від мінімальної заробітної плати;
4. Головна медична сестра - по коефіцієнту 2,26 від мінімальної заробітної плати;
5. Старша медична сестра – по коефіцієнту 2,25 від мінімальної заробітної плати;
6. Мінімальна посадовий оклад лікаря - по коефіцієнту 2,3 від мінімальної заробітної плати.
7. Мінімальна посадовий оклад медичної сестри - по коефіцієнту 2,1 від мінімальної заробітної плати.
8. Статистик медичний – по коефіцієнту 2,1 від мінімальної заробітної плати;
9. Головний бухгалтер – по коефіцієнту 2,1 від мінімальної заробітної плати;
10. Провідний економіст, економіст – по коефіцієнту 1,52 від мінімальної заробітної плати ;
11. Бухгалтер – по коефіцієнту 1,52 від мінімальної заробітної плати ;
12. Старший інспектор з кадрів – по коефіцієнту 1,52 від мінімальної заробітної плати;
13. Інженер з пожежної безпеки, фахівець з питань цивільного захисту, інженер-метролог – по коефіцієнту 1,42 від мінімальної заробітної плати;
14. Інженер-програміст – по коефіцієнту 2,08 від мінімальної заробітної плати;

- 15.Провідний юристконсульт, інженер з охорони праці, - по коефіцієнту 1,48 від мінімальної заробітної плати;
- 16.Секретар директора – по коефіцієнту 1,08 від мінімальної заробітної плати;
- 17.Реєстратор - по коефіцієнту 1,03 від мінімальної заробітної плати;
- 18.Начальник господарського відділу – по коефіцієнту 1,52 від мінімальної заробітної плати;
- 19.Завідувач господарства - по коефіцієнту 1,17 від мінімальної заробітної плати;
- 20.Водій – по коефіцієнту 1,08 від мінімальної заробітної плати;
- 21.Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування - по коефіцієнту 1,03 від мінімальної заробітної плати;
- 22.Електромонтер з обслуговування електроустановок - по коефіцієнту 1,05 від мінімальної заробітної плати;
- 23.Молодшому медперсоналу - по коефіцієнту 1,0 від мінімальної заробітної плати;
- 24.Прибиральник території, двірник - по коефіцієнту 1,0 від мінімальної заробітної плати;
- 25.Опалювач - 1,0 від мінімальної заробітної плати.

Провідний економіст



Тетяна ПАНЧЕНКО

**Положення
про доплату працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі
засоби**

КНП «Шосткинський МЦПМСД»

Згідно наказу Міністерства праці та соціальної політики України і МОЗ України №308/519 від 05.10.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці працівникам закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» та листа МОЗ України від 04 вересня 2006 року № 10.03.67/1574 встановити доплату в розмірі 10% до посадового окладу медичному персоналу, який в своїй роботі використовує дезінфікуючі засоби, зайнятий прибиранням туалетів (відповідно службових записок завідувачів амбулаторій, лікарів ЗПСМ, лікаря-терапевта):

Амбулаторія №1:

1. молодша медична сестра,
2. сестра медична процедурного кабінету.

Амбулаторія №2:

1. молодша медична сестра;
2. сестра медична загальної практики сімейної медицини.

Амбулаторія №3:

1. молодша медична сестра,
2. сестра медична процедурного кабінету, сестра медична загальної практики сімейної медицини.

Амбулаторія №4:

1. молодша медична сестра;
2. сестра медична дільнична.

Амбулаторія №5:

1. молодша медична сестра;
2. сестра медична дільнична.

Амбулаторія смт. Вороніж:

1. молодша медична сестра.

Амбулаторія с. Богданівка:

1. молодша медична сестра.

Амбулаторія с. Чапліївка:

1. молодша медична сестра.

Амбулаторія с. Клишки:

1. молодша медична сестра.

Амбулаторія с. Івот:

1. молодша медична сестра.

Амбулаторія с. Миронівка:

1. молодша медична сестра.

Провідний економіст

Тетяна ПАНЧЕНКО

Директор КНП «Шосткинський МЦПМСД»

Олександр ЖУК

Голова Первинної профспілкової організації

Лілія ДРОЗД



Погоджено
Голова профкому КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Білія ДРОЗД

Затверджено
Директор КНП
«Шосткинський МЦПМСД»
Олександр ЖУК

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
Комунального некомерційного підприємства «Шосткинський міський
центр первинної медико-санітарної допомоги»
Шосткинської міської ради**

1. Положення про преміювання вводиться з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу 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. Премія нараховується працівнику в залежності від показників діяльності закладу (структурного підрозділу), особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами в межах фонду оплати праці не обмежується.
4. Премія може виплачуватися за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік або до професійного свята - Дня медичного працівника та інших професійних і Державних свят України за умови виконання основних показників діяльності Закладу і залежно від особистого внеску кожного працівника.
5. Преміювання може здійснюватись за наявності коштів до державних, професійних свят, ювілейних дат Закладу та структурних підрозділів.
6. В окремих випадках працівникам може виплачуватися одноразова премія за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат, а також за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті.
7. Премія може виплачуватися також з метою заохочення працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.
8. Розмір премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи та виплачується за рахунок економії фонду оплати праці.
9. Директор визначає розмір премії:
 - керівникам структурних підрозділів Підприємства;
 - іншим медичним працівникам та спеціалістам (у виняткових випадках);

- працівникам фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності.

Керівники структурних підрозділів визначають працівників відповідних підрозділів і подають на затвердження директору.

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

11. Для оцінки діяльності структурних підрозділів Закладу застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;

- виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;

- поліпшення показників роботи;

- впровадження нових методів лікування;

- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки;

- виконання понаднормової роботи

- виконання показників діяльності тощо. Показники як критерії преміювання можуть змінюватись та діяти визначений період часу. Показники затверджуються наказом директора. Результати виконання показників та понаднормової роботи розглядає тарифікаційна комісія, про що складається протокол засідання та виноситься остаточне рішення щодо суми преміювання.

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

у фінансово-економічних підрозділах:

- ведення планово-фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;

- своєчасне і 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. Працівники Закладу можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- порушення медичної етики і деонтології;

- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій та затверджених показників-критеріїв;

- систематичного запізнення на роботу;

- невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків;

- появи на робочому місці в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- прогулу (в. т. ч. відсутності на робочому місці без поважних причин більше 3 годин);

- притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, неналежного виконання посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку тощо;

- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки.

13. Підставою для нарахування премії є дані бухгалтерської та статистичної звітності та аналіз виконання показників діяльності.

14. Розмір премії може збільшуватися у зв'язку із роботою працівників у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад встановлену норму робочого часу.

15. Премії не виплачуються 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 установі протягом всього періоду, за який здійснюється преміювання. Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітного періоду, премія за фактично відпрацьований час може бути виплачена пропорційно відпрацьованому часу або за окремим спільним рішенням керівника та профспілкового комітету.

17. У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премія нараховується на загальних підставах.

18. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал), премія не виплачується, 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 або за станом здоров'я.

19. Премія виплачується працівникам на підставі наказу по Закладу погодженого з профспілковим комітетом.

20. Керівнику Закладу премія виплачується за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, передбачених контрактом (у разі його укладення).

21. Керівники структурних підрозділів преміюються за показниками діяльності підрозділів.

22. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта (далі – лікар):

$$P_{\text{лікаря}} = k * 6\%$$

k - надходження Підприємству за пацієнтів, які підписали декларацію про вибір лікаря, протягом місяця.

6 % - відсоток від надходжень за пацієнтів, які підписали лікарю декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання. За результатами роботи вказаний відсоток може збільшуватись окремим командам наказом керівника Підприємства в односторонньому порядку.

$$k = t * (n_{0-5} * a + n_{6-17} * b + n_{18-39} * c + n_{40-64} * d + n_{65+} * e) / 12$$

- t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.
- n_{0-5} - кількість пацієнтів віком від 0 до 5 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.
- n_{6-17} - кількість пацієнтів віком від 6 до 17 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.
- n_{18-39} - кількість пацієнтів віком від 18 до 39 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.
- n_{40-64} - кількість пацієнтів віком від 40 до 64 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.
- n_{65+} - кількість пацієнтів віком від 65 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.
- a - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 0 до 5 років.
- b - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 6 до 17 років.
- c - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 18 до 39 років.
- d - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 40 до 64 років.
- e - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 65 років.

Розрахунок преміювання працівника із числа середнього медичного персоналу, що входить до Команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві: $P_{\text{смп}} = P_{\text{лікаря}} * 10\%$, де:

$P_{\text{смп}}$ – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу;

$P_{\text{лікаря}}$ – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної медичної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується за формулою;

10 % - відсоток від премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа середнього медичного персоналу.

Провідний економіст



Тетяна ПАНЧЕНКО

В змінах та доповненнях пронумеровано,
прошнуровано, скріплено підписом та
печаткою

16 (шістнадцять) аркушів.
Директор Комунального некомерційного
підприємства «Шосткинський міський
центр первинної медико-санітарної
допомоги» Шосткинської міської ради

Олександр ЖУК

