

2
Протокол № 8

Загальних зборів трудового колективу

КП «Заболоттівський ЦПМД»

Від 01.12.2021 року

Присутні : _____7_____ члени трудового колективу,

адміністрація КП «Заболоттівський ЦПМД»

ПОРЯДОК ДЕННИЙ :

Про схвалення внесених змін в додатки до колективного договору комунального підприємства «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги» Заболоттівської селищної ради.

Слухали :

- Керівника підприємства, тимчасово виконуючу обов'язки головного лікаря Кіденецька Лідія Володимирівна, доповіла про доцільність схвалення внесених змін.

- сестру медичну Головій О.С., яка підтримала пропозицію керівника підприємства.

ВИРІШИЛИ :

Схвалити внесені зміни в додатки до колективного договору комунального підприємства «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги» Заболоттівської селищної ради.

Голосування: «ЗА»- __7__ «ПРОТИ»- __0__ «УТРИМАЛИСЬ»- __0__

ГОЛОВА ЗБОРІВ :



Панасюк О.П.

СЕКРЕТАР :



Головій О. С.

Комунальне підприємство «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги»
Заболоттівської селищної ради Ратнівського району Волинської області вносить зміни
до колективного договору 2019-2025 роки до:

1. додатку №7.1 до положення про преміювання, додаток №7 р.4.п.4.1.2.

«Положення про преміювання працівників комунального підприємства
«Заболоттівський центр первинної медичної допомоги», зокрема до розділу
третього (Періодичні премії) пункту 3.7.1. Пгб = 1%;

2. додатку №6 р.4 п.4.1.2 Схема посадових окладів працівників Комунального
підприємства «Заболоттівський ЦПМД» з 01.08.2019 року до всіх підпунктів;

3. додатку №7 р. 4 п.4.1.2 до положення про преміювання працівників
Комунального підприємства «Заболоттівський ЦПМД» до п.22 та п.23.

Т.в.о. головного лікаря

Л.В. Кіданецька



ДОДАТОК № 7.1.

ДО ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ

працівників Комунального підприємства «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги» Заболоттівської селищної ради Ратнівського району Волинської області

Цей додаток до положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та Колективного договору.

1. Загальні положення.

1.1. Це Положення запроваджується з метою матеріального стимулювання працівників Підприємства за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.2. Преміювання працівників Підприємства здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці Підприємства за підсумками роботи за місяць/квартал/рік.

1.3. Керівнику Підприємства надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.4. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися разові та періодичні премії.

1.5. Кількість пацієнтів, які подали Підприємству декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, із врахуванням вікових груп та інших критеріїв, що впливають на застосування коригувальних коефіцієнтів, визначається на підставі даних електронної системи охорони здоров'я, що діє у Підприємстві.

2. Разові премії

2.1. За рішенням Адміністрації в окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат, або з інших підстав працівникам може бути виплачена одноразова премія.

2.2. Для визначення розміру разових премій за виконання особливо важливої роботи враховується:

виконання заходів та завдань, передбачених для здійснення протягом відповідного періоду у структурному підрозділі;

стан виконавчої дисципліни (виконання окремих доручень керівництва, органів державної влади України);

рівень дотримання трудової дисципліни.

2.3. Премії з нагоди ювілейних і святкових дат можуть виплачуватися за рішенням керівника Підприємства.

2.4. Розмір разової премії встановлюється у відсотковому відношенні до посадового окладу в межах фонду заробітної плати. Розмір премії не може перевищувати 100% посадового

5

окладу працівника, якому виплачується відповідна премія. Зазначене положення не поширюється на визначення розміру премії, передбаченої пунктом 2.12 цього Положення, та премій, визначених розділом 3 цього Положення.

2.5. Конкретні розміри разових премій визначаються керівником Підприємства.

2.6. Працівники мають право на отримання премії за наявності коштів для цього у фонді заробітної плати Підприємства.

2.7. Премії виплачуються працівникам за поданням керівника структурного підрозділу, а керівникам структурного підрозділу - керівником Підприємства.

2.8. Керівнику Підприємства премія виплачується згідно рішення власника або уповноваженого ним органу.

2.9. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи Адміністрації, а також на яких були накладені дисциплінарні стягнення преміюванню не підлягають.

2.10. Проект наказу про преміювання працівників Підприємства готує головний бухгалтер і подає для розгляду керівнику Підприємства.

2.11. Виплата премії провадиться не пізніше виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за тим, в якому таку премію було призначено.

2.12. Працівникам, не визначеним розділом 3 цього Положення, за рішенням Керівника Підприємства, один раз на рік може здійснюватися нарахування премії безпосередньо перед завершенням календарного року у розмірі середньої заробітної плати, що отримував кожен такий працівник протягом року.

3. Періодичні премії

3.1. Нарахування і виплата періодичних премій, визначених цим розділом, здійснюється за умови укладення договору про медичне обслуговування населення між Підприємством та Національною службою здоров'я України (далі - НСЗУ).

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

$P_{\text{лікаря}} = k * \text{від } 6\% \text{ до } 12\%$, _ - відсоток преміювання залежить від місячного доходу підприємства.

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

від 6% до 12% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання. Вказаний відсоток може збільшуватись 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.

p_{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.

p_{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.

p_{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.

p_{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.

p_{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.

3.3. Лікарю, який перевищив оптимальний обсяг практики первинної медичної допомоги, встановлений для нього Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19.03.2018 № 504 «Про затвердження Порядку надання первинної медичної допомоги» (далі - оптимальний обсяг практики), здійснюється коригування розміру періодичної премії. Розмір зазначеної премії коригується шляхом додавання до суми, обчисленої у порядку передбаченому пунктом 3.2 цього Розділу:

2 гривень за кожну декларацію, подану лікарю загальної практики – сімейної медицини, лікарю-терапевту в межах від 100% до 140% оптимального обсягу практики;

4 гривень за кожну декларацію, подану лікарю-педіатру в межах від 100% до 140% оптимального обсягу практики.

3.4. Декларації, подані лікарю понад 140% оптимального обсягу практики, не враховуються під час розрахунку періодичного преміювання зазначеного лікаря.

3.5. Схема розрахунку преміювання працівника із числа середнього медичного персоналу, що входить до команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві:

$$P_{\text{смп}} = P_{\text{лікаря}} * 15\%$$

$P_{\text{смп}}$ – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу. Якщо лікар, з яким працює працівник із числа середнього медичного персоналу у команді з надання первинної медичної допомоги, не відповідає критеріям визначеним в п. 3.1 цього Положення, то працівник із числа середнього медичного персоналу також не має право на премію, передбачену цим пунктом.

7

$P_{\text{лікаря}}$ – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної медичної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується за формулою, визначеною пунктом 3.2 та з урахуванням пунктів 3.3 та 3.4 цього Положення.

15 % - відсоток від премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа середнього медичного персоналу.

3.6. Схема розрахунку преміювання фельдшерів та сестер медичних (в тому числі сестер медичних загальної практики - сімейної медицини), які виконують свої обов'язки у фельдшерсько-акушерських пунктах Підприємства:

$$P_{\text{фсв}} = k * \underline{0.001} \%$$

$P_{\text{фсв}}$ - розмір премії фельдшерів та сестер медичних (в тому числі сестер медичних загальної практики - сімейної медицини), які виконують свої обов'язки у фельдшерсько-акушерських пунктах Підприємства.

k - надходження Підприємству за пацієнтів, що зареєстровані або фактично проживають у населеному пункті, у межах якого діє фельдшерсько-акушерський пункт Підприємства, та подали лікарю Підприємства декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який розраховується премія. Визначається відповідно до пунктів 3.2-3.4 цього Положення.

 % - відсоток від надходжень Підприємству за пацієнтів, що зареєстровані або фактично проживають у населеному пункті, у межах якого діють фельдшерсько-акушерські пункти Підприємства та подали лікарю Підприємства декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який розраховується премія.

3.7. Схема розрахунку преміювання інших працівників Підприємства:

3.7.1. Керівнику Підприємства та головному бухгалтеру здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кп}} * \underline{2} \%$$

$$P_{\text{гб}} = D_{\text{кп}} * \underline{1} \%$$

$D_{\text{кп}}$ - місячний дохід Підприємства за договором про медичне обслуговування населення, укладеного з НСЗУ, конкретний розмір якого визначається, виходячи із суми, що надходить Підприємству від НСЗУ у місяці, за який здійснюється преміювання.

Виплата премії за цим пунктом не виключає отримання Керівником Підприємства премії, як лікарем, відповідно до пунктів 3.2-3.4 цього Положення.

3.8. Премії, визначені в цьому Розділі 3 цього Положення виплачуються працівникам пропорційно відпрацьованому ними часу протягом місяця.

3.9. Керівник Підприємства має право самостійно підвищувати відсотки, визначені у Розділі 3 цього Положення на один конкретний місяць чи на постійній основі шляхом видання відповідного наказу.

3.10. У випадку зменшення розміру премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа середнього медичного персоналу, відповідно до цього Положення, визначення розміру премії середнього медичного персоналу здійснюється із розрахунку розміру премії відповідного лікаря до такого зменшення. Повний розмір премії лікаря для підрахунку розміру премії, передбаченої пунктом 3.5 цього Положення,

використовується і в тому випадку, коли лікар не відпрацював повну місячну норму робочого часу.

3.11. Періодичні премії виплачуються працівникам, які мають на них право, щомісячно із фонду заробітної плати без видання окремого наказу керівником Підприємства про їх призначення.

3.12. Премії, передбачені цим розділом, виплачуються не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Всі розрахунки здійснюються головним бухгалтером Підприємства або іншою особою, визначеною керівником Підприємства.

4. Підстави для депреміювання чи зменшення розміру премії

4.1. Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, а саме:

- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 год. – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 25%;
- неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків та/або невиконання завдань керівників підрозділів – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 50%;
- поява на робочому місці в нетверезому стані – зменшення розміру належних працівнику премій до 100%;
- прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 год. – зменшення розміру належних працівнику премій до 100%.

4.2. Невиконання посадових інструкцій та галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я:

- повторне протягом трьох місяців від попередження, але яке не спричинило фінансових або матеріальних втрат тощо – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 25%;
- яке спричинило матеріальні, фінансові або інші втрати тощо – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 100%.

4.3. Зменшення розміру премій здійснюється одноразово у місяці, в якому працівник припустився правопорушення, або в наступному місяці на підставі наказу Керівника.

Т.в.о. головного лікаря

Голова ради трудового колективу



Л.В. Кіданецька

Л.О. Березюк

**СХЕМА ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИМСТВА
«ЗАБОЛОТТІВСЬКИЙ ЦПМД» з 01.08.2019 р**

1. Розміри та порядок визначення посадових окладів працівників :

1.1. Визначення схемних посадових окладів лікарів

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Лікарі- загальної практики - сімейні лікарі	6500.00
Лікарі- загальної практики - сімейні лікарі вищої категорії	8000.00

1.2. Визначення схемних посадових окладів фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Акушерки, сестри медичні: перев'язувальних, пунктів невідкладної медичної допомоги; фельдшери усіх спеціальностей, лаборанти (фельдшери-лаборанти), медичні сестри загальної практики - сімейної медицини	6500.00
Головна медична сестра	6500.00

1.3. Визначення схемних посадових окладів окремих категорій працівників закладів охорони здоров'я

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Молодші медичні сестри	6500.00

1.4. Визначення схемних посадових окладів керівних працівників

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Головний лікар	8000.00
Заступник головного лікаря	0
Завідувач амбулаторією	0
Завідувач ФАП	6500.00

1.5. Визначення схемних посадових окладів інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Головний бухгалтер	7000.00

1.6. Визначення схемних посадових окладів професій робітників

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Професії робітників(водії)	6500.00
Машиніст кочегар	6500.00

Т.в.о. головного лікаря

Голова ради трудового колективу



[Handwritten signature]

Л.В. Кіданецька

Л.О. Березюк

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників Комунального підприємства
«Заболоттівський центр первинної медичної допомоги»

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. Для Положення поширюється на всіх працівників Закладу.
3. Премія нараховується кожному 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. Головний лікар визначає розмір премії:
 - керівникам структурних підрозділів Підприємства;
 - іншим медичним працівникам та спеціалістам (у виняткових випадках);

- працівників підприємств та виробничо-господарської діяльності.

Керівники структурних підрозділів визначають розмір премії працівникам відповідних підрозділів відповідно до вимог Положення про лікарів.

10. За наявності достатньої обґрунтованості з виплати заробітної плати преміювання працівників не здійснюється.

11. Для оцінки діяльності кабінетів, лабораторій та інших лікувально-діагностичних підрозділів закладу застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- відсутність відсутності надій на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- виконання стандартів діагностики, лікування та лікування;
- поліпшення показників роботи;
- впровадження нових методів лікування;
- відсутність порушень діяльності підрозділу за результатами перевірки;
- виконання планової роботи;
- виконання планової діяльності закладу.

Показники як критерії преміювання можуть змінюватись та діяти визначений період часу. Показники визначаються наказом головного лікаря. Результати виконання показників та виконання роботи розглядає тарифікаційна комісія, про що складається протокол засідання та виносяться остаточне рішення щодо суми преміювання.

Для структурних підрозділів, які безпосередньо надають медичної допомоги, показники для преміювання визначаються з огляду на конкретні функції та діяльність відповідних підрозділів закладу:

у фінансово-економічному підрозділі:

- ведення планово-фінансової облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
- своєчасне і якісне надання статистико-фінансової звітності до органів державної влади.

у господарсько-виробничому:

- технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів;
- економія паливно-енергетичних, мастильних та інших витратних матеріалів тощо.

12. Працівники закладу можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- порушення вимог чинного законодавства;

- 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 Роботодавця та ради трудового колективу у повному обсязі.

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 головою ради трудового колективу.

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. Стимулююча доплата для лікарів ЗП-СЛ та сестер медичних загальної практики-сімейної медицини за кількість осіб, які уклали декларації з сімейними лікарями визначається згідно таблиці, потрібно зауважити, що зазначені пермії несуть рекомендаційний характер та застосовуються тільки в разі відсутності в підприємстві чіткої формули нарахування таких надбавок для стимулювання роботи:

Кількість декларацій	Щомісячна стимулююча премія лікарів ПМД , грн.	Щомісячна стимулююча премія медичній сестрі ЗПСМ біля лікаря ПМД грн., (15% від доплати лікарів)
До 500	300	45
501-1000	1000	150
1001-1400	1300	195
1401-1500	2000	300
1501 - 1600	4500	675
1601-1700	6500	975
1701 і більше	6500	975

23.Стимулююча доплата за кваліфікаційну категорію лікарям та молодшим спеціалістам з медичною освітою визначається згідно таблиці та нараховується лише за розпорядженням керівника підприємства, але не може добавлятися якщо заклад перейде на виплату заробітної плати по посадових окладах:

Кваліфікаційна категорія	Щомісячна доплата лікарів за кваліфікацію , грн.	Щомісячна доплата за кваліфікацію молодшим спеціалістам з медичною освітою, грн
Вища	800	500
Перша	650	400
Друга	500	300

Т.в.о. головного лікаря

Л.В. Кіданецька



Приміт і призначення
отримувачів архівів

І.В. Молодого і т.д.



Л.В. Кізнєвич

13.12.2021р.

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

укладений між адміністрацією та радою трудового колективу комунального підприємства «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги» Заболоттівської селищної ради Ратнівського району Волинської області
на 2019 – 2025 роки

Схвалено загальними зборами ради трудового колективу комунального підприємства «Заболоттівський центр первинної медичної допомоги» Заболоттівської селищної ради Ратнівського району Волинської області

Протокол № 8
від _01 грудня_2021 року

Т.в.о. головного лікаря
Кіданецька Л.В.

Голова ради трудового колективу:
Березюк Л.О.



Управління регіонального розвитку Ковельської райдержадміністрації