


В.О. директора
КНП "Центр первинної медико -
санітарної допомоги № 3
Дарницького району м. Києва"

Голова первинної профспілкової
організації
КНП "Центр первинної медико - санітарної
допомоги № 3 Дарницького району м. Києва"


Ірина ДУК'ЯНЧУК
« 01 » _____ 2023 р.


Лілія. ВАЛЬБОГА
« 01 » _____ 2023 р.

ДОДАТОК 5
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ КНП "ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ
МЕДИКО - САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ № 3 ДАРНИЦЬКОГО
РАЙОНУ М. КИЄВА"
ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ З ПИТАНЬ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ГАЛУЗИ
НА 2020-2025 рр.

ДОДАТОК № 5 до колективної угоди

Відповідно до протоколу № 1 від 13.02.2023 р. засідання трудового колективу внести зміни до колективної угоди в розділі I "Трудові відносини, оплата праці та гарантії праці" в такій редакції розділ "Оплата праці":

- 1.1. Оплата праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно правових актів України, генеральної, регіональної і галузевих угод, цього Договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.
- 1.2. Джерелами коштів на оплату праці можуть бути не заборонені діючим законодавством будь-які надходження від Національної служби охорони здоров'я України, фізичних та юридичних осіб за послуги з медичного обслуговування, страхових організацій тощо, грошові надходження від надання інших платних послуг, кошти з державного та/або місцевого бюджету.
- 1.3. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати та інших державних гарантій у сфері оплати праці.
- 1.4. У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником повного обсягу місячної (годинної) норми праці, заробітна плата працівника виплачується пропорційно виконаній нормі праці.
- 1.5. На Підприємстві застосовується погодинно-преміальна система оплати праці.
- 1.6. Оплата праці працівників, що задіяні у наданні платних медичних послуг, є відрядно-преміальною, тобто розмір заробітної плати зазначеної категорії працівників повністю залежить від обсягу наданих ними послуг і результатів їх праці та здійснюється відповідно до положення про платні послуги, що затверджується Керівником Підприємства відповідним наказом.
- 1.7. Розміри посадових окладів працівників Підприємства, крім Керівника, встановлюються наказом Керівника за погодженням з Профспілковим комітетом та фіксуються у затвердженому штатному розписі та тарифікаційному списку Підприємства.
- 1.8. Керівник Підприємства наказом по Підприємству має право затверджувати:
 - зміни до штатного розпису, що не передбачають скорочення працівників;
 - штатний розпис на відповідний період у зв'язку із зміною розмірів посадових окладів працівників, пов'язаної із збільшенням розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.
- 1.9. Оплата праці Керівника Підприємства здійснюється відповідно до умов контракту. Сторони визнають працівником основної професії Підприємства посаду лікаря загальної практики-сімейного лікаря (без кваліфікаційної категорії десятого тарифного розряду).
- 1.10. Посадовий оклад працівників Підприємства не може бути менше ніж розмір мінімальної заробітної плати на 01 січня календарного року.
- 1.11. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час,

- виходячи зі встановленого посадового окладу з урахуванням підвищень доплат, надбавок та премій, передбачених чинним законодавством та цим Договором. При цьому обов'язковим є додержання встановленої законодавством тривалості робочого часу та виконання працівником посадових обов'язків (норм праці).
- 1.12 Здійснюючи оплату праці працівників, дотримуватися затвердженого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, інших державних гарантій у сфері оплати праці.
 - 1.13 Створити постійно діючу тарифікаційну комісію з питань оплати праці працівників. Комісію очолює Керівник Підприємства, до складу обов'язково входить голова профспілкового комітету (склад комісії затверджується наказом директора).
 - 1.14. Визначення розміру заробітної плати проводити окремо за основною посадою та за посадою за сумісництвом.
 - 1.15 Лікарям, які приймаються на роботу на Підприємство та входять до команди первинної медичної допомоги (далі - ПМД), може бути встановлена заробітна плата, що складатиметься з посадового окладу та надбавки в розмірі до 100 % від розміру посадового окладу на строк від 1 (одного) до 3 (трьох) місяців.
- Фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які працюють у складі команди ПМД з лікарями, зазначеними у частині першій цього пункту, може бути встановлена заробітна плата, що складатиметься з посадового окладу та надбавки в розмірі до 50 % від розміру посадового окладу на строк від 1 (одного) до 3 (трьох) місяців.
- Фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які перебували у складі команди ПМД з лікарями, які звільнились з Підприємства, і тимчасово не входять до складу команди ПМД, може бути встановлена заробітна плата, що складатиметься з посадового окладу та надбавки в розмірі до 30 % від розміру посадового окладу на строк не більше 2 (двох) місяців.
- 1.16. Виплату заробітної плати проводити двічі на місяць: заробітна плата за I половину місяця - до 15 числа поточного місяця, а до останнього числа місяця, за який здійснюється виплата!, - решту нарахованої заробітної плати, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше 50% оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
 - 1.17 Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. У разі якщо працівник виявив бажання отримати заробітну плату за період відпустки в інший період це обов'язково зазначається в заяві наказі про надання відпустки.
 - 1.18. Виплачувати заробітну плату напередодні, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.
 - 1.19 Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше, ніж за два місяці до такого запровадження чи зміни.

- 1.20 При кожній виплаті заробітної плати на вимогу працівника надавати йому інформацію про загальну суму нарахованої заробітної плати розшифрованою за видами виплат, розміри та підстави утримань та суму, що належить до виплати.
 - 1.21. Встановлення чи зміна розміру посадових окладів, підвищень, доплат, надбавок та премій, що визначають заробітну плату, проводяться з дня призначення на посаду працівника відповідної кваліфікації.
 - 1.22. Заробітна плата працівника Підприємства граничним розміром не обмежується.
 - 1.23 Преміювання Працівників здійснюється відповідно до Положення про преміювання та матеріальну допомогу, що затверджується наказом Керівника за погодженням з Профспілковим комітетом
 - 1.24. Не допускати заборгованості із заробітної плати (крім випадків, що не входять до компетенції адміністрації). У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства відповідно до законодавства.
 - 1.25. Забезпечити своєчасне відшкодування коштів на соціальне страхування: допомоги з тимчасової втрати працездатності, допомоги по вагітності та пологах у відповідності зі страховим стажем згідно законодавства.
 - 1.26. За порушення законодавства про оплату праці винних осіб притягати до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з чинним законодавством України.
2. Інші питання оплати праці на Підприємстві
- 2.1. Найменування професій (посад) визначається відповідно до вимог Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних професій у галузі охорони здоров'я.
 - 2.2 Атестація керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників проводиться в установлені законодавством терміни.
 - 2.3 Працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки й перепідготовки, Підприємство зберігає та виплачує середній заробіток згідно з законодавством України.
 - 2.4. Оплата праці за надурочний час працівникам із погодинною системою оплати праці здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за фактично відпрацьований надурочний час. Працівникам, для яких застосовується підсумований облік робочого часу, оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді (ст. 106 КЗпП України).
 - 2.5. Індексація заробітної плати здійснюється у порядку, визначеної законодавством.
 - 2.6. За зразкове виконання посадових обов'язків, досягнення значні результатів у наданні первинної медичної допомоги населенню, підвищенні продуктивності та поліпшенні якості роботи, за тривалу і бездоганну працю та інші успіхи в роботі, кандидатури працівників Підприємства подаються у вищі органи для

заохочення: нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань.

2.7. Встановлювати працівникам Підприємства надбавки до посадового окладу:

а) за кваліфікаційну категорію у розмірі: заступникам директора з числа лікарів,

- за другу кваліфікаційну категорію - 500 грн.

- за першу кваліфікаційну категорію - 750 грн.

- за вищу кваліфікаційну категорію - 100 грн.

Лікарям всіх спеціальностей:

- за другу кваліфікаційну категорію - 250 грн.

- за першу кваліфікаційну категорію - 500 грн.

- за вищу кваліфікаційну категорію - 750 грн.

Фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою):

- за другу кваліфікаційну категорію - 125 грн.

- за першу кваліфікаційну категорію - 250 грн.

- за вищу кваліфікаційну категорію - 375 грн.

У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу виплата надбавки до посадового окладу за кваліфікаційну категорію здійснюється пропорційно обсягу займаної посади.

Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу наявності кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження). Особам, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії і своєчасно подали необхідні документи в атестаційну комісію (не пізніше як за два місяці до закінчення 5-річного строку з моменту попередньої атестації (переатестації), указана виплата проводиться до винесення рішення атестаційної комісії про її підвищення (підтвердження) або відміну.

б) за виконання особливо важливої роботи - в розмірі до 100% посадового окладу.

У раз несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушенню трудової дисципліни та при відсутності фінансової можливості ці надбавки скасовуються або обмежуються. Вказані надбавки встановлюються на певний термін.

в) роботу у святкові та неробочі дні оплачувати у подвійному розмірі. За бажанням Працівника, який працював у святковий і неробочий день, надавати йому інший день відпочинку (замість подвійної оплати праці).

2. 8. Встановлювати працівникам Підприємства надбавки до посадового окладу за вислугу років за роботу в державних та комунальних закладах охорони здоров'я:

а) лікарям всіх спеціальностей, заступникам директора з числа лікарів, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою

- понад 3 роки - 3% посадового окладу.

- понад 10 років - 7% посадового окладу.

- понад 20 років - 10% посадового окладу.

Зазначена надбавка виплачується відповідно до обсягу займаної посади та фактично відпрацьованого часу за основним місцем роботи.

Документом для визначення стажу роботи, який дає право на одержання надбавки за вислугу років, є трудова книжка або інші документи, що відповідно до законодавства підтверджують наявність стажу роботи.

Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи в якому виникло таке право.

2.9. Встановити підвищення посадового окладу -

а) лікарям, на яких покладено виконання обов'язків керівника "Амбулаторій ЗПСМ" в розмірі 15% до посадового окладу

б) фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, на яких покладено виконання обов'язків керівника структурного підрозділу в розмірі 10% посадового окладу

в) іншим керівникам структурних підрозділів в розмірі 5% посадового окладу.

2.9. Здійснювати працівникам доплати до посадового окладу за якість роботи.

Порядок доплат затверджується наказом Керівника за погодженням Профспілковим комітетом.

2.10. Здійснювати працівникам доплати до посадового окладу:

а) за суміщення професій (посад) - в розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою;

б) за складність, напруженість у роботі - до 50% посадового окладу, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконаних робіт, виконання на Підприємстві поряд зі своєю основною роботою додаткового обсягу робіт за однією і тією самою професією (посадою) або виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, в розмірі до 20% посадового окладу за основною посадою за поданням керівника структурного підрозділу;

в) за науковий ступінь доктора наук - в розмірі 7%, кандидата; наук - в розмірі 5% посадового окладу відповідної спеціальності.

д) встановлення надбавки за почесні звання "заслужений" - 5 відсотків посадового окладу;

Доплати передбачені в цьому пункті здійснюються відповідно фактично відпрацьованого часу.

2.10 Фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодшим сестрам медичним, прибиральницям службових приміщень за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також за прибирання туалетів здійснювати доплати до посадового окладу в розмірі 7 % посадового окладу.

2.11. Сестрі медичній, які працюють з лабораторними дослідженнями ти інфекційними хворими здійснювати доплати до посадового окладу в розмірі 10% посадового окладу.

2.12. Здійснювати оплату працівникам, що виконують роботу за сумісництвом, відповідно до фактично відпрацьованого часу, але не більше 0,50 посадового окладу.

- 2.13 Лікарям-терапевтам, лікарям-педіатрам та лікарям з медицини невідкладних станів, які пройшли курс спеціалізації за спеціальністю «Загальна практика - сімейна медицина», впродовж 3 років з дня отримання відповідної сертифікату зберігати виплату надбавки до посадового окладу за кваліфікаційну категорію за спеціальностями «Терапія», «Педіатрія» та «Медицина невідкладні станів».
- 2.14. Проводити заохочення працівникам у зв'язку з ювілейній даті 60 років та при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію, за умов фінансової можливості.
- 2.15 При кожній виплаті заробітної плати роботодавець здійсню утримання по кожному працівнику податок на доходи фізичних осіб та військовий; збір у розмірах передбачених чинним законодавством та інші не податкові утримання.
- Роботодавець нараховує та сплачує єдиний соціальний внесок за власний рахунок, як додаткове нарахування на фонд заробітної плати працівників ; розмірах визначених чинним законодавством.
- 2.16. Вносити зміни та запроваджувати нові режими роботи на Підприємстві або в окремих її службах та підрозділах та для окремих категорії працівників, а також запроваджувати нові форми організації та оплати праці тільки після погодження з Профспілковим комітетом.
- 2.17. Здійснювати винагороду працівникам Підприємства за якісну роботу та особистий внесок кожного в досягненні показників діяльності установи.
- 2.18. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від Підприємства, проводиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (ст. 116 КЗпП України).
- 2.18. У відповідності до ст. 33 Закону України «Про оплату праці» (із змінами) в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.
- 2.19. У відповідності до ст. 34 Закону України «Про оплату праці» (із змінами) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

II. Для більш економного та раціонального розподілу доплат та надбавок співробітникам Центру внести зміни до додатку 5 «Положення про стимулюючі виплати та преміювання працівників КНП "Центр первинної медико - санітарної допомоги № 3 Дарницького району м. Києва" колективної угоди в такій редакції:

п.1.3. З метою посилення колективної та особистої зацікавленості у досягненні високих кінцевих результатів роботи, встановити доплату за кількість

підписаних декларацій, в разі наявності коштів:

- завідуючим амбулаторій в розмірі до 2% від доходу амбулаторії;
- старшим сестрам медичним амбулаторій в розмірі до 1% від доходу амбулаторії;
- лікарям, які не задіяні в підписанні декларацій, в розмірі середньомісячних доплат лікарів первинної ланки;
- фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які не закріплені за лікарями первинної ланки, в розмірі середньомісячних доплат медичних сестер первинної ланки;
- молодшому медичному персоналу в розмірі до 50% середньомісячних доплат медичних сестер первинної ланки;
- фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою та молодшому медичному персоналу, які не працюють з лікарями, що укладають декларації, плата нараховується в розмір до 0,5% від загального доходу по Підприємству за місяць, враховуючи обсяг займаної посади;
- медичним реєстраторам в розмірі до 70% середньомісячних доплат медичних сестер первинної ланки

1.4. Від загальної суми оплати за надання медичних послуг Центром нараховується премія:

- директору Підприємства в розмірі до 2% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період за погодженням органу вищого рівня;
- заступникам директора, головному бухгалтеру, до 1,5% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
- головній медичній сестрі до 1,5% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
- персоналу адміністративно-управлінського апарату, а саме:
 - заступнику начальника фінансово-економічного відділу – головний економіст, головному спеціалісту до 95% від процентного розміру премії начальника фінансово-економічної відділу–головного бухгалтера;
 - начальнику інженерно-технічного відділу, завідуючому сектору інформаційно-аналітичної роботи та медичної статистики, провідному бухгалтеру, провідному економісту, старшому інспектору з кадрів, юрисконсульту, до 0,6% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
 - старшій сестрі медичній «Чергового кабінету» в розмірі до 60% від процентного розміру премії головної медичної сестри;
 - завідуючому канцелярією до 0,6% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
 - техніку до 0,5% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
 - - сектор інформаційно-аналітичної роботи та медичної статистики до 0,5% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;

- - старшому адміністратору відділу оптимізації роботи мережі в зоні відповідальності та підготовки і супроводу договорів з НСЗУ до 0,5% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
- - операторам інформаційно-аналітичного сектору інформаційно - аналітичної роботи та медичної статистики до 0,2% від загальної суми коштів, перерахованих НСЗУ на рахунок Підприємства за поточний період;
- - відділу інженерно-технічного та господарського забезпечення, а саме:
 - завідувачій господарством до 80% від процентного розміру премії начальника інженерно-технічного відділу;
 - провідний інженер з охорони праці до 95% від процентного розміру премії начальника інженерно-технічного відділу;
 - молодшому медичному персоналу, черговому, гардеробнику, робітнику з комплексного обслуговування й ремонту будинків в розмірі до 50% від процентного розміру премії начальника інженерно-технічного відділу.

В.О. директора
КНП "Центр первинної медико -
санітарної допомоги №3 Дарницького району м. Києва"



Ірма ЛУК'ЯНЧУК

« 01 »

2023 р.

Голова первинної профспілкової
організації
КНП "Центр первинної медико - санітарної
допомоги №3 Дарницького району м. Києва"



Лідія.ВАЛЬБОСА

« 01 »

02

2023 р.

Прошито, пронумеровано та скріплено печаткою
аркушів

В.О. директора КНП "ЦПМСД №3" Дарницького району
І. ЛУК"ЯНЧУК

