

Голова ЦК НПО  
КНДР МДН  
В. І. Крамаренко

Головний лікар  
КНП «МДН №12» ХМР  
І.І. Кляшова  
(підпис)  
12 листопада 2019 р.

Схвалений на зборах  
трудового колективу  
12 листопада 2019 р.  
протокол №3

## між адміністрацією та трудовим колективом

**КНП «МІСЬКА ДИТЯЧА ПОЛІКЛІНІКА № 12» ХМР**  
**на 2016 – 2021 роки**

Внести зміни та доповнення до колективного договору:

### **1. Розділ III. Оплата праці. п.3.5.**

Згідно наказу Міністерства охорони здоров'я України від 19.03.2018 р. №504 «Про затвердження Порядку надання первинної медичної допомоги», наказу Департаменту охорони здоров'я Харківської міської ради від 28.08.2019 р. №339 «Про внесення змін до наказу від 22.12.2018 р. № 682, внести зміни та доповнення до колективного договору та доповнити п.3.5.

1.1. Внести зміни до штатного розпису та 3 відповідними змінами внести до трудових книжок:

- «лікар - педіатр дільничний» змінити в трудовій книжці на «лікар – педіатр»;
- «сестра медична дільнична» змінити в трудовій книжці на «сестра медична».

### **2. Розділ III. Оплата праці. п.3.20**

Згідно наказу від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці», наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України встановити надбавки за тривалість безперервної роботи, відповідно до п.п.1 п.4.1.2. Умов у відповідності до стажу роботи, який надає право на отримання надбавки за тривалість безперервної роботи, взаємозараховується час роботи в закладах і на посадах, які передбачені п.4.1.1.

Враховуючи, що зазначені працівники отримували надбавку за тривалість безперервної роботи на дільниці, її розмір на посаді «лікаря – педіатра» та «сестри – медичної» встановлюється у відповідності зі стажем роботи на попередній посаді.

### **3. Розділ III. Оплата праці. п. 3.25**

«За підсумками роботи при наявності гарних показників і економії фонду заробітної плати виплачувати премію в межах фонду заробітної плати на основі Положення про преміювання доповнити додатком № 3а -1 до колективного договору.

### **4. Розділ III. Оплата праці. п. 3.26.3**

Робота у вихідні дні здійснюється в межах робочого часу. За роботу у вихідні дні надавати інший вихідний день відпочинку за фактично відпрацьований час. Робота у святкові дні оплачується відповідно чинного законодавства за наказом адміністрації.

**5. Розділ IV. Охорона праці. п. 4.1.10.** доповнити додатком № 6а-1 «Про надання щорічної додаткової відпустки» до колективного договору.

Зміни та доповнення до колективного договору підписали:

Від адміністрації:

Головний лікар

Григорівська І.В. Клішова

підпис



Від трудового колективу:

Голова ГПЗП

В.І. Крамаренко

підпис







**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**комунального некомерційного підприємства**  
**«Міська дитяча поліклініка № 12» Харківської міської ради**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників (далі — Положення) в Комунальному некомерційному підприємстві «Міська дитяча поліклініка № 12» Харківської міської ради розроблено відповідно до:

- Конституції України;
- Положень Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322;
- Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 188;
- Закону України «Про колективні договори і угоди»;
- Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801 (зі змінами та доповненнями);
- Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» від 06.04.2017 № 2002;
- Концепції реформи фінансової системи охорони здоров'я України, схвалена розпорядженням Кабінету міністрів України від 30.11.2016 № 1013;
- Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (зі змінами та доповненнями);
- Постанови Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 642 «Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та Типової форми контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я»;
- Спільного наказу Міністерства праці і соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (зі змінами та доповненнями)
- Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 № 23 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій» (рекомендації щодо формування Положення про преміювання);



- Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 №186 «Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств»;
- Статуту КНП «Міська дитяча поліклініка №12» Харківської міської ради

1.2. Положення вводиться з метою матеріального заохочення працівників комунального некомерційного підприємства «Міська дитяча поліклініка № 12» Харківської міської ради (далі Підприємство) в досягненні ними високих показників в виконанні якісної допомоги населенню, зростанні продуктивності праці і якісного виконання інших видів робіт, покращення якості виконання посадових обов'язків, функцій і задач, підвищення заробітної плати працівників Підприємства завдяки їхнім особистим трудовим зусиллям та особистого внеску в результати роботи Підприємства.

1.3. Дійсне Положення може бути доповнено або змінено за погодженням з профспілковим комітетом.

1.4. Положення передбачає порядок преміювання працівників Підприємства за показники діяльності Підприємства або структурного підрозділу залежно від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується.

## **2. Показники, розміри та порядок преміювання**

2.1. Джерела нарахувань та виплати премій є:

- кошти медичної субвенції для працівників Підприємства в межах фонду оплати праці, затвердженого плану використання бюджетних коштів;
- кошти отримані Підприємством за умови укладання договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій між Підприємством та Національною службою здоров'я України, в межах розміру преміального фонду, визначеного адміністрацією;
- власні надходження Підприємства в межах фактичних надходжень від надання платних послуг згідно законодавства.

2.2. Премії працівникам нараховуються за результатами роботи за місяць, квартал, півріччя, за рік, а також до свят, в тому числі професійних свят у залежності від особистого внеску кожного працівника.

2.3. Преміювання може проводитись індивідуально за особистий внесок у виконання будь – якого важливого завдання чи термінової роботи, з нагоди пам'ятної (ювілейної) дати.

Преміювання членів тендерного комітету за якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель.

Преміювання може здійснюватись з метою заохочення працівника, а також забезпечення диференційної заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної в межах затвердженого фонду оплати праці, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконаної роботи, кваліфікації працівника, результати його роботи.



2.4. При розподіленні премії між працівниками в якості параметрів оцінки особистого вкладу приймаються наступні показники:

- добросовісне виконання функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного законодавства, Правил внутрішнього розпорядку, інших нормативно – правових актів, що регламентують різні сторони трудової діяльності;
- якість та об'єм виконаних робіт, їх напруженість;
- виконавча та трудова дисципліна;
- відсутність дисциплінарних стягнень;

2.5. Основа визначення показників – кінцеві результати роботи кожного структурного підрозділу та підприємства в цілому:

- якісне та професіональне лікування пацієнтів;
- удосконалення організації обстеження та медичного обслуговування пацієнтів;
- виконання плану амбулаторно – поліклінічних відвідувань за графіком та режимом роботи;
- повнота диспансерного нагляду;
- виконання плану профілактичних щеплень, туберкулінодіагностики, флюорографічного та інших обстежень дитячого населення.

2.6. Конкретний розмір премій працівників визначається адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом підприємства у відповідності з їх особистим вкладом у спільні результати роботи та граничними розмірами не обмежуються.

2.7. Преміювання керівника Підприємства здійснюється за рішенням Департаменту охорони здоров'я Харківської міської ради, згідно контракту за результатами роботи Підприємства в період за який передбачена премія.

2.8. Положення поширюється на всіх працівників підприємства та може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору.

2.9. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали не менш половини періоду, за який передбачена премія.

2.10. Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до Збройних сил України, переведенням на інше підприємство, установу, організацію, вступом на навчання, виходом на пенсію, скороченням штату або з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

2.11. Працівникам, які звільнилися з роботи протягом місяця, за який проводиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я та інших поважних причин, передбачених чинним законодавством.

2.12. Підстави для зменшення або повного позбавлення премії.

Працівника можуть повністю або частково позбавити премії, якщо він:

- не виконує або неналежно виконує без поважних причин обов'язки, передбачені посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- отримав догану;



- має обґрунтовані скарги пацієнтів;
- порушує графік роботи, санітарно – гігієнічні норми, етику та деонтологію у відносинах з співробітниками та пацієнтами;
- прогулював, достроково залишив роботу без поважних причин або запізнювався;
- приходив на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- не дотримує виконавчої дисципліни ( порушує терміни виконання доручень та завдань, неякісно їх виконує);
- грубо порушує, не виконує або неналежно виконує господарські договори;
- не дотримує термінів здачі звітності;
- вдається до інших порушень трудової дисципліни;
- виконує основні показники діяльності з низьким відсотком (повнота обсягу диспансерного нагляду, виконання плану профілактичних щеплень, туберкулінодіагностики, флюорографічного та інших обстежень дитячого населення);
- у разі виникнення у працівника дисциплінарного стягнення – догани, він позбавляється премії на строк дії догани (ст. 151 Кодексу законів про працю України);

2.13. Премія працівникам виплачується на підставі наказу по Підприємству за погодженням з профспілковим комітетом.

### **3. Показники, розміри та порядок преміювання працівників, які надають первинну медичну допомогу та інших працівників Підприємства**

3.1. Нарахування і виплата премій, визначених цим розділом, здійснюється за умови укладення договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій між Підприємством та Національною службою здоров'я України.

3.2. Для оцінки діяльності працівників Центру надання первинної медичної допомоги зі всіма структурними підрозділами (амбулаторії, відділення, кабінети тощо) мають бути визначені критерії преміювання.

Для підрозділів Центру надання первинної медичної допомоги не зайнятих безпосередньо наданням первинної медичної допомоги, показники для преміювання визначаються виходячи з функції та діяльності працівників відповідних підрозділів (служб) та призначається відповідно керівником Підприємства.

3.3. Розмір премії лікаря, який надає первинну медичну допомогу залежить від кількості зареєстрованих в системі e-Health декларацій з лікарями Центру надання первинної медичної допомоги з урахуванням вікових груп та інших критеріїв, що впливають на застосування коригувальних коефіцієнтів.

3.4. Схема розрахунку преміювання лікаря – педіатра дільничного (далі – лікар):

Премія лікаря =  $K * \_ \%$

**К** – надходження за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря;

\_\_% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 10% до 20% в залежності від % кількості декларацій:

до 50% декларацій – преміювання – 10%;

51– 60% декларацій – преміювання – 12%;

61– 70% декларацій – преміювання – 14%;

71– 80% декларацій – преміювання – 16%;

81– 90% декларацій – преміювання – 18%;

91 – 100% декларацій – преміювання – 20%;

100%+1 декларацій – згідно коефіцієнтів НСЗУ;

$K = t * (n_{0-5} * a + n_{6-17} * b) / 12$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта (зелений список) (кавітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n 0-5 – кількість пацієнтів віком від 6 до 17 років, чинність декларацій про вибір лікаря з якими зберігається станом на 25 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 від 6 до 17 років.

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

$P_{мсп} = P_{лікаря} * \_\%$

P<sub>мсп</sub> – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу.

P<sub>лікаря</sub> – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується формулою, визначеною пунктом 3.4. цього Положення.

\_\_% відсоток від премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник з числа середнього медичного персоналу у межах від 30% до 60%.

3.6. Іншим працівникам Центру первинної медичної допомоги, які не перелічені в пунктах 3.4. та 3.5. нарахування премії здійснюється за наступною формулою:

$P_{зк} = D_{кнп} * \_\%$

D<sub>кнп</sub> дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється нарахування премії.

\_\_% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 0,5% до 1%.

3.7. Завідуючим структурних підрозділів Підприємства здійснюється нарахування премії за наступною формулою:



$$Пкп = Дкп * \_\%$$

Дкп дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється нарахування премії.

\\_\% – відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 0,5% до 1%.

3.8. Старшій медичній сестрі ЦНПМД Підприємства здійснюється нарахування премії за наступною формулою:

$$Пкп = Дкп * \_\%$$

Дкп дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється нарахування премії.

\\_\% – відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 0,3% до 0,7%.

3.9. Схема розрахунку преміювання інших працівників Підприємства:

3.9.1. Керівнику Підприємства здійснюється нарахування премії за наступною формулою:

$$Пкп = Дкп * \_\%$$

Дкп дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 1% до 1,5%.

3.9.2. Заступнику керівника Підприємства, головному бухгалтеру, здійснюється нарахування премії за наступною формулою:

$$Пкп = Дкп * \_\%$$

Дкп дохід Підприємства від декларацій лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється нарахування премії.

\\_\% – відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 0,5% до 1%.

3.9.3. Спеціалістам адміністративно – управлінського персоналу Підприємства здійснюється нарахування премії за наступною формулою:

$$Пкп = Дкп * \_\%$$

Дкп дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на 25 число місяця, за який здійснюється нарахування премії.

\\_\% – відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали декларацію про вибір лікаря станом на 25 число місяця, за який здійснюється преміювання у межах від 0,1% до 0,5%.

3.10. Премія за цим розподілом виплачується працівникам, які мають на них право щомісячно за рахунок коштів, отриманих Підприємством за договором про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій між Підприємством та Національною службою здоров'я України, в межах розміру преміального фонду, визначеного адміністрацією на підставі наказу по Підприємству за погодженням з профспілковим комітетом.



#### **4. Заключні положення**

4.1. Працівники Підприємства, які протягом місяця, кварталу сумлінно виконували кілька різних завдань, поставлених адміністрацією, керівником підрозділу, відділу відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи може нараховуватись декілька премій.

4.2. Спори з питань преміювання розглядається в порядку, передбаченому чинним законодавством.

#### **5. Матеріальна допомога**

5.1. Працівникам щороку під час основної відпустки надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу.

5.2.. Матеріальна допомога надається за основним місцем роботи.

5.3. Матеріальна допомога надається за заявою працівника в межах наявності коштів.

#### **6. Терміни виплати премій**

6.1. Виплати премій за підсумками роботи за місяць провадиться разом із виплатою заробітної плати за звітний період.

6.2. Це Положення діє з дати його затвердження і до його скасування.

Додаток № ба-1 до колективного договору

**Перелік**

**професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу в шкідливих, важких та особливих умовах праці, за особливий характер праці, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. № 1290 (зі змінами і доповненнями, внесеними Постановами Міністрів України від 13.05.2003 № 679 із змінами, Постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2004 р. №1674 та наказу Мінпраці №150) від 02.12.2009 року №1290, від 17.12.2012 року № 1181, від 02.03.2016 року №192, від 05.10.2016 року №741)**

Найменування	Тривалість додаткової відпустки (календарних днів)	Вид відпустки
Системний адміністратор	3	Тривала праця за комп'ютером (більш половини робочого часу)

Головний лікар



І.І. Кляшова



**ІНФОРМАЦІЯ**  
**ПРО СКЛАД УПОВНОВАЖЕНИХ**  
**ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН,**  
**ЩО ПІДПИСАЛИ ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ**  
**ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Сторони уповноважили підписати зміни та доповнення  
до колективного договору:

**Зі сторони трудового колективу:**

Крамаренко В.І.	голова ПК ППО	725- 11- 01
П. І. Б.	посада	телефон

**Зі сторони адміністрації:**

Кляшова І.І.	головний лікар	725-11- 01
П. І. Б.	посада	телефон

**ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ**  
**СТОРІН ПРИ ВНЕСЕННЯ ЗМІН та ДОПОВНЕНЬ**  
**до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

В процесі обговорення змін та доповнень до колективного договору розбіжностей між сторонами не виникло. Сторони дійшли згоди: внести зміни та доповнення внести до колективного договору.

Підпис уповноваженого  
представника трудового колективу

В.І. Крамаренко

підпис



Підпис власника або  
уповноваженої їм особи

І.І. Кляшова

підпис



Пронумеровано та  
проінформовано

на 10 (десять) аркушах

(всього)

1. Основний літер

ІНСТ. МДП № 2, ХМР

Підпис: І.І.Клишова

Харківська міськ.

Міськ. рада

код 244270460

