

Від трудового колективу:

Зубченко Юрій

Михайлович

25 листопада 2019 р.



Від роботодавця:

Кулик Тетяна

Віталіївна

25 листопада 2019 р.



Схвалено на зборах трудового
Колективу 25 листопада 2019 року
протокол № 8

Зміни та доповнення до колективного договору

між адміністрацією та трудовим колективом

**Комунального некомерційного підприємства «Міська
поліклініка № 20» Харківської міської ради**

на 2019 - 2021 роки

Внести зміни та доповнення до колективного договору:

1. Внести зміни у додаток 1 до колективного договору «Тривалість робочого тижня та режим роботи працівників КНП «МП № 20» ХМР», та викласти додаток 1 у новій редакції (додається).

2. Внести зміни у додаток 5 до колективного договору «Перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається оплачувана відпустка.», та викласти додаток 5 у новій редакції (додається).

3. Внести зміни у додаток 6 до колективного договору «Перелік робіт, посад та професій працівників яким надається додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці», та викласти додаток 6 у новій редакції (додається).

4. Внести зміни у додаток 9 до колективного договору «Тарифні розряди і коефіцієнти з оплати праці керівників, спеціалістів і службовців», та викласти додаток 9 у новій редакції (додається).

5. Внести зміни у додаток 13 до колективного договору «Положення про преміювання працівників КНП «МП № 20» ХМР», та викласти додаток 13 у новій редакції (додається).

6. Викласти преамбулу Розділу IV «Формування, регулювання і захист заробітної плати.» колективного договору у наступній редакції:

« Умови оплати праці, консультативно-діагностичного центру, управлінсько-адміністративного, господарського (обслуговуючого) персоналу Поліклініки, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.05 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 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».

Умови оплати праці центру первинної медичної допомоги Поліклініки визначені у цьому Колективному договорі, керуючись наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.05 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 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».

Форми і системи оплати праці.

В поліклініці встановлюється почасова форма оплати праці та почасово - преміальна система оплати праці, при яких виплата встановленого працівнику посадового окладу (тарифної ставки) здійснюється в залежності від виконання встановленої норми робочого часу, а також провадиться преміювання працівників згідно з затвердженим Положенням про преміювання працівників поліклініки.

Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників і відображаються у тарифікаційному списку та штатному розписі. »

7. Доповнити колективний договір п.14.4, а саме:

« 14.4. Надбавка за тривалість безперервної роботи ЦПМД.

Надбавки установлюються завідувачам амбулаторій, лікарям загальної практики – сімейної медицини, лікарям-терапевтам та сестрам медичним/братам медичним, які з ними працюють. Максимальний розмір надбавок - до 30 відсотків. Порядок виплати надбавок: з першого дня роботи у Поліклініці до 3 років (включно) – 10 відсотків, від 3 до 5 років - 20 відсотків, понад 5 років – 30 відсотків посадового окладу. Ці надбавки нараховуються кожного місяця за основною посадою, при роботі за сумісництвом, пропорційно зайнятій посаді. »

Зміни та доповнення до колективного договору підписали

Від адміністрації:

Головний лікар комунального
некомерційного підприємства
«Міська поліклініка № 20»
Харківської міської ради



Кулик Т.В.

Від трудового колективу:

Голова профспілкового комітету
комунального некомерційного підприємства
«Міська поліклініка № 20»
Харківської міської ради



Зубченко Ю.М.

М.П.

**ІНФОРМАЦІЯ
ПРО СКЛАД УПОВНОВАЖЕНИХ
ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН,
ЯКІ ПІДПИСАЛИ ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Сторони уповноважили підписати зміни до колективного договору:

Зі сторони трудового колективу:

Зубченко
Юрій Михайлович

Голова ППО
КНП «МП № 20» ХМР

725-55-49

Зі сторони адміністрації:

Кулик
Тетяна Віталіївна

Головний лікар
КНП «МП № 20» ХМР

725-55-38

**ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ
СТОРІН ПРИ внесенні змін до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

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

Підпис уповноваженого
представника трудового колективу


П.І.Б.

Підпис власника або
уповноваженої їм особи


П.І.Б.

«Узгоджено»

Голова профспілкового комітету
КНП «МП № 20» ХМР

Ю.М. Зубченко

25 листопада 2019 р.

«Затверджую»

Головний лікар
КНП «МП № 20» ХМР

Т.В. Кулик

25 листопада 2019 р.

Тривалість

робочого тижня та режим роботи працівників

Комунального некомерційного підприємства «Міська поліклініка № 20»
Харківської міської ради

Посади	Тривалість робочого тижня (кількість годин)	Режим роботи	Перерва на обід
1. Головний лікар, 2. Заступник головного лікаря з медичної частини 3. Заступник головного лікаря з експертизи тимчасової непрацездатності. 4. Головна медична сестра. 5. Секретар. 6. Спеціалісти апарату управління: - інспектор з кадрів; - фахівець з питань цивільного захисту; - інженер з охорони праці; - юрисконсульт. АГЧ: - завгосп, - сестра-господиня, - оператор комп'ютерного набору, - водій, - електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; - монтажник санітарно - технічних систем і устаткування	40 годин	8 ⁰⁰ – 15 ³⁰ субота: 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ вихідний день - неділя	12 ⁰⁰ – 12 ³⁰ без перерви без перерви
I. - прибиральники службових приміщень, прибиральник території; - ліфтер	6 – денний робочий тиждень	I зміна – 7 ⁰⁰ – 14 ³⁰ II зміна - 12 ³⁰ – 20 ⁰⁰ Субота – I зміна - 7 ⁰⁰ – 12 ⁰⁰ II зміна - 15 ⁰⁰ - 20 ⁰⁰ вихідний день – неділя	11 ⁰⁰ -11 ³⁰ 16 ³⁰ -17 ⁰⁰ без перерви

II.	Молодший медичний персонал.	40 годин	I зміна – 7 ⁰⁰ – 14 ³⁰ II зміна – 12 ³⁰ – 20 ⁰⁰	11 ⁰⁰ – 11 ³⁰ 16 ³⁰ – 17 ⁰⁰
	Гардеробник	6 – денний робочий тиждень	Субота – I зміна – 7 ⁰⁰ – 12 ⁰⁰ II зміна – 15 ⁰⁰ – 20 ⁰⁰ вихідний день – неділя	без перерви
III.	1. Заступник головного лікаря з економічних питань, економіст. 2. Головний бухгалтер, бухгалтери. 3. Інженер-програміст (системний адміністратор)	40 годин 5 – денний робочий тиждень	9 ⁰⁰ – 17 ³⁰ вихідні дні – субота, неділя	13 ⁰⁰ – 13 ³⁰
IV.	1. Завідуючі відділеннями. 2. Лікарі (терапевти, лікарі загальної практики – сімейні лікарі, вузькі спеціалісти). 3. Середній медичний персонал (фельдшери – акушерки, медичні сестри). 4. Медичні статистики. 5. Інструктор із санітарної освіти.	38 годин 30 хвилин 6 – денний робочий тиждень	I зміна – 8 ⁰⁰ – 14 ⁴² II зміна – 13 ¹⁸ – 20 ⁰⁰ субота: I зміна – 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ II зміна – 13 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰ вихідний день – неділя	
V.	Медичні реєстратори.	38 годин 30 хвилин 6 – денний робочий тиждень	I зміна – 7 ³⁰ – 14 ¹² II зміна – 13 ¹⁸ – 20 ⁰⁰ субота: I зміна – 7 ³⁰ – 12 ³⁰ II зміна – 12 ³⁰ – 17 ³⁰ вихідний день – неділя	
VI.	1. Лікарі – лаборанти КДЛ, фельдшери – лаборанти КДЛ; 2. Лікарі – лаборанти баклабораторії, фельдшери – лаборанти баклабор; 3. Молодші медсестри баклаборатор.	36 годин 6 – денний робочий тиждень	7 ⁰⁰ – 13 ¹² субота: 7 ⁰⁰ – 12 ⁰⁰ вихідний день – неділя	
VII.	2. Лікар – інфекціоніст, медсестра КІЗ, молодша медсестра КІЗ 3. Лікар – психотерапевт.	36 годин 6 – денний робочий тиждень	8 ⁰⁰ – 14 ¹² Субота: 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰	
VIII.	1. Лікарі – стоматологи. 2. Лікар УЗД, медична сестра УЗД	33 години 6 – денний робочий тиждень	I зміна – 8 ⁰⁰ – 13 ³⁶ II зміна – 14 ²⁴ – 20 ⁰⁰ Субота: I зміна – 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ II зміна – 13 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰ вихідний день – неділя	
IX.	1. Лікар – рентгенолог, рентген – лаборанти	30 годин 6 – денний робочий	I зміна – 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ II зміна – 13 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰ вихідний день – неділя	

	2. Молодша медсестра рентгенкабінету	тиждень	I зміна - 7 ⁰⁰ – 12 ⁰⁰ II зміна - 12 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ вихідний день - неділя	
X.	Сторож	2012 годин Обліковий період - рік	За графіком	

Довідково: Згідно з вимогами ст. 66 КЗпП України по узгодженню з профспілковим комітетом (протокол № 1 від 19.04.2010 р.) лікарям усіх спеціальностей, завідуючим відділенням, середнім медичним спеціалістам, працівникам рентгенкабінету перерву не встановлювати та в графіку робочого дня не фіксувати, крім працівників з 5 денним робочим тижнем

Головна медична сестра
КНП «МП № 20» ХМР



Г.М. Пипич

«Узгоджено»

Голова профспілкового комітету

КНП «МП № 20» ХМР

Ю.М. Зубченко

25 листопада 2019 р.

«Затверджую»

Головний лікар

КНП «МП № 20» ХМР

Т.В. Кулик

25 листопада 2019 р.

Перелік

професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається
оплачувана відпустка.

№ п/п	Найменування посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки, (календарних днів)
1.	Головний лікар	7 днів
2.	Заступник головного лікаря з лікувальної роботи	7 днів
3.	Заступник головного лікаря з експертизи тимчасової непрацездатності	7 днів
4.	Заступник головного лікаря з економічних питань	7 днів
5.	Головна медична сестра поліклініки	7 днів
6.	Головний бухгалтер	7 днів
7.	Економіст	7 днів
8.	Бухгалтер	7 днів
9.	Інспектор з кадрів	7 днів
10.	Інженер з охорони праці	7 днів
11.	Фахівець з питань цивільного захисту	7 днів
12.	Інженер-програміст (системний адміністратор)	7 днів
13.	Завідуючий господарством	7 днів
14.	Сестра - господиня/працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	7 днів
15.	Секретар	7 днів
16.	Завідуючи відділеннями	7 днів
17.	Юрисконсульт	7 днів
18.	Водій	7 днів

Інспектор з кадрів

С.М. Данілова

С.М. Данілова

Додаток
до колективного договору № 6

«Узгоджено»

Голова профспілкового комітету
КНП «МП № 20» ХМР

Ю.М. Зубченко
25 листопада 2019 р.

«Затверджую»

Головний лікар
КНП «МП № 20» ХМР

Т.В. Кулик
25 листопада 2019 р.

Перелік

робіт, посад та професій працівників яким надається додаткова оплачувана
відпустка за безперервну роботу понад три роки

відповідно до пункту н) статті 77 Закону України «Основи законодавства України про
охорону здоров'я»

№ п/п	Посади, професія	Кількість днів	Підстава
1.	Завідуючи амбулаторіями ЦПМД	3	за безперервну роботу на посаді понад 3-х років
2.	Лікар – терапевт ЦПМД	3	за безперервну роботу на посаді понад 3-х років
3.	Сестра медична ЦПМД	3	за безперервну роботу на посаді понад 3-х років
4.	Лікар загальної практики – сімейний лікар ЦПМД	3	за безперервну роботу на посаді понад 3 – х років
5.	Сестра медична загальної практики – сімейної медицини ЦПМД	3	за безперервну роботу на посаді понад 3 – х років

Інспектор з кадрів



С.М. Данілова

«Узгоджено»

Голова профспілкового комітету

КНП «МП № 20» ХМР

Ю.М. Зубченко

25 листопада 2019 р.

Додаток
до колективного договору № 9

«Затверджено»

Головний лікар

КНП «МП № 20» ХМР

Т.В. Кулик

25 листопада 2019 р.

**Тарифні розряди і коефіцієнти з оплати праці
керівників, спеціалістів і службовців**

№ п/п	Назва посад	Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт
1.	Головний лікар	15	2,58
2.	Головна медична сестра	10	1,82
3.	Заступник головного лікаря з лікувальної частини	на 5% нижче посадового окладу головного лікаря	
4.	Заступник головного лікаря з експертизи тимчасової непрацездатності		
5.	Заступник головного лікаря з економічних питань		
6.	Головний бухгалтер	на 10% нижче посадового окладу головного лікаря	
7.	Фахівець з питань цивільного захисту	7-10	1,54-1,82
8.	Лікарі – хірурги всіх найменувань	11-14	1,97-2,42
9.	Лікарі інших спеціальностей	10-13	1,82-2,27
10.	Бактеріолог	10-13	1,82-2,27
11.	Лікар-інтерн, лікар-стажист (хірургічного профілю)	10	1,82
12.	Лікар-інтерн, лікар-стажист	9	1,73
13.	Сестри медичні/брати медичні, інструктори, рентгенолаборанти, медичні статистици	6-9	1,45-1,73
14.	Акушерки, оптометристи, фельдшери, лаборанти (фельдшери – лаборанти), сестри медичні/брати медичні загальної практики - сімейної медицини	7-10	1,54-1,82
15.	Медичний реєстратор	5	1,36
16.	Інженер з охорони праці	8-11	1,64-1,97
17.	Інженер-програміст (системний адміністратор)	7-10	1,54-1,82
18.	Бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт	7-10	1,54-1,82
19.	Бухгалтер (без диплома спеціаліста)	6-8	1,45-1,64
20.	Завідувач господарством	7	1,54
21.	Інспектор з кадрів	6	1,45
22.	Оператор комп'ютерного набору	4-5	1,27-1,36
23.	Секретар, сестра – господиня/працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	4	1,27

Заступник головного лікаря
з економічних питань

Н.С.Лапик

Додаток

до колективного договору № 13


«Узгоджено»

Голова профспілкового комітету
КНП «МП № 20» ХМР


Ю.М. Зубченко
25 листопада 2019 р.

«Затверджую»

Головний лікар
КНП «МП № 20» ХМР


Т.В. Кулик
25 листопада 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників

Комунального некомерційного підприємства «Міська поліклініка № 20»
Харківської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників (далі — Положення) у Комунальному некомерційному підприємстві «Міська поліклініка № 20» Харківської міської ради (далі — Поліклініка) розроблено відповідно до:

- Кодексу законів про працю України (КЗпП);
- Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР;
- постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298;
- наказу Мінпраці та МОЗ «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 № 308/519.

1.2. Положення запровадили з метою:

- посилити мотивацію праці та підвищити вплив матеріального стимулювання на якість і культуру обслуговування хворих при наданні медичної допомоги населенню
- підвищити заробітну плату працівників завдяки їхнім особистим трудовим зусиллям та особистому внеску в результати роботи Поліклініки;
- забезпечити соціальний захист працівників за допомогою матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях.

1.3. Джерела формування фонду преміювання та матеріального заохочення в Поліклініці:

- кошти загального фонду бюджету, які утворюються в результаті економії фонду заробітної плати;
- кошти від Національної служби здоров'я України (далі — НСЗУ);
- за медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій;

- власні кошти Поліклініки, в межах фактичних надходжень від надання платних послуг.

Норми цього Положення Поліклініки реалізує тільки в межах наявних коштів та Плану використання бюджетних коштів, Фінансового плану Поліклініки. При цьому не допускає утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. Підстави, умови та порядок преміювання

2.1. Преміюють тих працівників, які працюють і отримують заробітну плату, зокрема й на умовах роботи за сумісництвом.

2.2. Оцінка діяльності відділень, кабінетів, лабораторій та інших лікувально-діагностичних підрозділів Поліклініки, для преміювання має бути проведена за наступними критеріями:

- своєчасне та якісне виконання функціональних обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, проявлення особистої ініціативи, творчого підходу до рішення службових задач;
- додержання Правил внутрішнього трудового розпорядку, високий рівень виконавчої та трудової дисципліни;
- систематичну роботу з покращення свого професійного рівня, шляхом підвищення кваліфікації та перепідготовки;
- своєчасне, повне та достовірне представлення звітності та інформації до органів вищого рівня;
- надання консультаційних послуг населенню та працівникам медичних установ;
- участь в заходах, направлених на покращення медичного обслуговування населення.

2.3. Для підрозділів та працівників, не зайнятих безпосередньо наданням медичної допомоги, показники для преміювання визначаються виходячи з функцій та діяльності відповідних підрозділів (служб) та призначаються відповідно керівником Поліклініки:

- своєчасне та якісне виконання поставлених керівництвом завдань і доручень;
- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків, ініціатива і творчість у роботі;
- постійне самовдосконалення, підвищення професійної кваліфікації.

2.4. Керівник Поліклініки визначає розмір премії:

- своїм заступникам, керівникам структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій тощо);
- іншим медичним працівникам та спеціалістам;
- працівникам фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності, тощо.

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

2.6. Депреміювання чи зменшення розміру премії здійснюється за наступних підстав:

- Зауважень щодо якості надання медичної допомоги та культури обслуговування хворих, а також при невиконанні інших доручень керівників підрозділів та Поліклініки;
- невиконання посадових інструкцій та галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я;
- порушень термінів та неналежного виконання завдань;
- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин більше ніж на 3 (три) години;
- порушення норм та інструкцій з охорони праці та пожежної безпеки, що призвели до нещасного випадку.

2.7. 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, премію виплачують за фактично відпрацьований час.

2.8. Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або яких звільнили за порушення трудової дисципліни, премію не нараховують і не виплачують, за виключенням премії визначеним у п.2.10.2.

2.9. Працівникам, яких прийняли на роботу, після початку календарного року, премію та стимулюючі надбавки можна виплачувати за фактично відпрацьований час.

2.10. Преміювання працівників проводиться:

2.10.1. За результатами роботи за місяць, квартал та рік.

2.10.1.1. Преміюванню підлягають працівники, які працювали в закладі протягом періоду, за який передбачена премія, з додержанням вимог викладених у п.2.7., п.2.8., п.2.9.

2.10.1.2. Премія нараховується кожному працівнику, на посадовий оклад з урахуванням підвищення посадового окладу, або в установленій/фіксованій сумі, за показниками діяльності закладу або структурного підрозділу залежно від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу (підприємства) і граничними розмірами не обмежується.

Премія нараховується за рахунок різних джерел, зазначених у п.1.3. цього Положення.

2.10.2. За укладеними деклараціями.

Відповідно до Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19 жовтня 2017 року № 2168-VIII, оплата медичних послуг закладів з надання первинної медичної допомоги (далі – ПМД) населенню здійснюється за принципом оплати за одного пацієнта з

використанням капітаційної ставки за договорами про медичне обслуговування населення, укладеними між такими закладами та НСЗУ.

Згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку надання первинної медичної допомоги» від 19 березня 2018 року № 504, ПМД надається безпосередньо лікарем з надання ПМД. Окремі послуги з надання ПМД можуть надаватися іншими медичними працівниками, які входять до складу команди з надання ПМД, самостійно, спільно або під керівництвом лікаря з надання ПМД відповідно до рівня кваліфікації таких медичних працівників. Команда з надання ПМД - група медичних працівників, що функціонує в межах надавача ПМД та складається не менше ніж з одного лікаря з надання ПМД та не менше ніж з одного фахівця (сестра медична загальної практики - сімейної медицини, акушерка, фельдшер тощо), який працює спільно з лікарем з надання ПМД або під його керівництвом.

Оптимальний обсяг практики ПМД становить: одна тисяча вісімсот осіб (пацієнтів) на одного лікаря загальної практики - сімейного лікаря; дві тисячі осіб (пацієнтів) на одного лікаря-терапевта. Максимальна кількість пацієнтів, які можуть подати декларації про вибір лікаря, може бути збільшена в межах 50% від оптимального обсягу практики ПМД, встановленого Порядком надання ПМД, затвердженим МОЗ.

Згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» від 19 березня 2018 року № 503, термін «Декларація про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» (далі - Декларація) означає документ, що підтверджує волевиявлення пацієнта (його законного представника) про вибір лікаря, який надаватиме йому ПМД.

2.10.2.1. Премія за укладеними деклараціями надається:

- а) лікарю-терапевту, лікарю загальної практики – сімейному лікарю, завідувачам амбулаторій, головному лікарю та його заступникам, які ведуть роботу за спеціальністю «Терапія» або «Загальна практика – сімейна медицина»;
- б) фахівцям, які працюють спільно з лікарем з надання ПМД або під його керівництвом.

2.10.2.2. Розмір премії за укладеними деклараціями складає:

- а) для працівників визначених у п.2.10.2.1.а) – до 21 відсотків від місячного доходу за укладеними Деклараціями, з урахуванням значення корегувального коефіцієнта залежно від вікової групи пацієнта;
- б) для працівників визначених у п. 2.10.2.1.б) – не більше 25 відсотків від суми доплати лікаря, спільно з яким вони працюють, із розрахунку повної зайнятості цього лікаря. У випадках, роботи фахівців на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, ця доплата провадиться пропорційно відпрацьованому часу.

2.10.2.3. Відсотки премії за укладеними деклараціями у межах, зазначених у п.2.10.2.2.а) та п.2.10.2.2.б) визначатимуться щомісячно в

залежності від наявних коштів, отриманих від Національної служби здоров'я України.

2.10.2.4. Для розрахунку премії за укладеними деклараціями кількість Декларацій у місяці нарахування та виплати, визначається на дату подання Звіту про обсяг медичних послуг пов'язаних з ПМД, що надається до Національної служби здоров'я України.

2.10.2.5. Премія за укладеними деклараціями не виплачується протягом строку дії дисциплінарного стягнення, за час відпустки, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації.

2.10.3. Систематична премія.

2.10.3.1. Нарахування систематичної премії працівникам Поліклініки, які за штатним розписом не відносяться до центру первинної медичної допомоги, але за своїми посадовими обов'язками безпосередньо приймають участь у вирішенні завдань з організації медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій, а саме, керівник (головний лікар) Поліклініки, заступники керівника Поліклініки, головний бухгалтер, головна медична сестра, інспектор з кадрів, юрисконсульт, бухгалтер, економіст, інженер з охорони праці, фахівець з питань цивільного захисту, завідувач господарства, секретар, сестра-господиня/працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я, може здійснюватися щомісячно у розмірі 10% відсотків отриманих коштів від НСЗУ, згідно Звіту про обсяг медичних послуг пов'язаних з ПМД, в межах укладеного договору з НСЗУ.

Конкретний розмір систематичної премії кожному працівнику визначається щомісячно, згідно наказу керівника, за погодженням з Профспілковим комітетом.

2.10.3.2. Для розрахунку систематичної премії враховуються дані зі Звіту про обсяг медичних послуг пов'язаних з ПМД у місяці, в якому здійснюється преміювання.

2.10.4. З нагоди ювілейних та святкових дат.

Працівникам може виплачуватися одноразова премія з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат або за виконання особливо важливої роботи.

2.11. Усі види премій, зазначені у підпунктах 2.10.1, 2.10.2., 2.10.3, 2.10.4 цього Положення, можуть виплачуватися одночасно та граничними розмірами не обмежуються.

2.12. Премії виплачуються працівникам на підставі наказу по Поліклініці за погодженням з профспілковим комітетом та граничними розмірами не обмежуються.

2.13. Премія керівнику Підприємства нараховується за фактично відпрацьований час і не може перевищувати за квартал 3 (трьох) посадових окладів керівника підприємства, за рік - 3 посадових окладів керівника підприємства, але не більше ніж 10 мінімальних заробітних плат.

Преміювання керівника (головного лікаря), встановлення йому надбавок і доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюється у разі відсутності заборгованості із заробітної плати працівникам Підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного та місцевих бюджетів у межах затвердженого фонду оплати праці. Керівнику Поліклініки премії виплачуються за рішенням вищестоящего органу за підпорядкуванням.

Заступник головного лікаря
з економічних питань



Н.С. Лапик

16 (w) 18a

Городской рынок
кв. "МД №20" ХМР



T.B. Kyauk