



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
ВИКОНАВЧИЙ КОМПІТЕТ



УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ КИЇВСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Сумська, 78, м. Харків, 61002, тел. (057) 700-14-98, факс (057) 700-00-79  
E-mail: kiuprtrud1@ukr.net, код ЄДРПОУ 03196601

18.12.2019 № 12316-10

На № \_\_\_\_\_

Головному лікарю  
КНП «Міська дитяча  
поліклініка №23»  
Харківської міської ради  
ХИЖНЯК В.М.

Шановна Вікторіє Михайлівно!

На Ваш лист від 03.12.2019 №1534 Управління праці та соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради повідомляє, що надані Вами для повідомної реєстрації зміни та доповнення до колективного договору зареєстровані 18.12.2019, реєстраційний №37.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року №115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №768) зміни та доповнення до колективного договору Вашого підприємства внесені до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Начальник управління

В.Г. ЦЕПКО

Схвалено конференцією

трудового колективу

протокол № 38

від 02 ГРУДНЯ 20 19

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ №1  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА  
ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ  
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«МІСЬКА ДИТЯЧА ПОЛІКЛІНІКА №23» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ  
РАДИ**

**на 2018-2021 роки**

м.Харків - 2019

Головний лікар КНП «Міська дитяча поліклініка № 23» ХМР Хижняк Вікторія Михайлівна, яка представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та голова профспілкового комітету первинної профспілкової організації КНП «Міська дитяча поліклініка № 23» ХМР Світайло Вячеслав Юрійович, який у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці, з другої сторони, відповідно до пункту 1.3.9. Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом КНП «Міська дитяча поліклініка № 23» на 2018-2021 роки домовилися внести такі зміни і доповнення до Колективного договору:

1) Пункт 4.7 РОЗДІЛУ IV «ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ» викласти у новій редакції:

«Встановлювати наступні надбавки:

- за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам у розмірі до 30 відсотків посадового окладу (постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 №1418);
- за тривалість безперервної роботи завідувачам амбулаторій, лікарям-педіатрам та сестрам медичним Центру первинної медичної (медико-санітарної) допомоги у розмірі: з першого року до 3 років (включно) – 10 відсотків, від 3 до 5 років – 20 відсотків, понад 5 років 30 відсотків посадового окладу. Надбавки за тривалість безперервної роботи виплачувати в порядку, встановленому пунктом 4.1. Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519;
- за почесні звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу (п.4.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);
- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї – 10%, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (п.4.3. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);
- за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу (п.4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);
- робітникам, які мають III-VI кваліфікаційні розряди, може встановлюватись надбавка за професійну майстерність у відсотках до тарифних ставок у розмірах: III розряд - 12 відсотків, IV розряд - 16 відсотків, V розряд - 20 відсотків, VI розряд - 24 відсотки (п.4.5.2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- водіям легкових автомобілів за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу - 10 відсотків; водіям I класу - 25 відсотків (п.4.5.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

При встановленні доплат та надбавок, які не мають обов'язкового характеру, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації та пропозиції Профкому.

Максимальні розміри доплат та надбавок, що не носять обов'язкового характеру і передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу, надаються з врахуванням рекомендацій Профкому.»

2) Додаток № 1 викласти у новій редакції.

3) Додаток № 5 виключити.


4) Додаток № 8 викласти у новій редакції.

***Зміни та доповнення до Колективного договору підписали:***

Керівник

Голова профспілкового комітету

Хижняк В.М. (  )

Світайло В.Ю. (  )

« 02 » 12 2019 р.

« 02 » 12 2019 р.



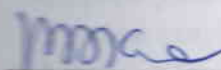
## ПЕРЕЛІК

професій, посад, для яких встановлено скорочену тривалість  
робочого тижня

відповідно до Постанови КМ України від 21.02.2001 р. № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» на підставі атестації робочих місць та наказу Мінпраці та соцполітики України від 23.03.2001 р. № 122 «Про затвердження порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня»

№ п/п	Найменування професій та посад	Тривалість робочого тижня, годин
1	Лікар-рентгенолог	30
2	Рентген-лаборант	30
3	Молодша медична сестра рентгенкабінету	30
4	Лікар-бактеріолог	36
5	Лаборант з бактеріології	36
6	Молодша медична сестра бактеріологічної лабораторії	36
7	Лікар клінічної лабораторії	36
8	Біолог	36
9	Лаборант клінічної лабораторії	36
10	Молодша медична сестра клінічної лабораторії	36
11	Лікар-інфекціоніст	36
12	Медсестра кабінету інфекційних захворювань	36

Головний лікар

 (Хижняк В.М.)

Голова профспілкового комітету

 (Світайло В.Ю.)

"02" 12 2019 р.

"02" 12 2019 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**комунального некомерційного підприємства**  
**«Міська дитяча поліклініка № 23» Харківської міської ради**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників (далі — Положення) в Комунальному некомерційному підприємстві «Міська дитяча поліклініка № 23» 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 встановлення умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установа 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 №23» Харківської міської ради



1.2. Положення вводиться з метою матеріального заохочення працівників комунального некомерційного підприємства «Міська дитяча поліклініка № 23» 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 зв'язності 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 свята (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, туберкулінодіagnostики, 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;



- 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 (далі – лікар):

Премія лікаря =  $K \cdot \_ \%$

$K$  – 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:



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

$t$  – 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:

$$P_{\text{мсп}} = P_{\text{лікаря}} \cdot \_\%$$

$P_{\text{мсп}}$  – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу.

$P_{\text{лікаря}}$  – 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:

$$P_{\text{зк}} = D_{\text{кнп}} \cdot \_\%$$

$D_{\text{кнп}}$  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:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кнп}} \cdot \_\%$$

$D_{\text{кнп}}$  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:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кнп}} \cdot \_\%$$

$D_{\text{кнп}}$  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:

$$Пкн = Дкнп * \_\_\%$$

Дкнп 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:

$$Пкн = Дкнп * \_\_\%$$

Дкнп 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, які надають спеціалізовану консультативну медичну допомогу дітям, батьки яких уклали декларації з Підприємством та спеціалістам адміністративно-управлінського персоналу Підприємства здійснюється нарахування премії за наступною формулою:

$$Пкн = Дкнп * \_\_\%$$

Дкнп 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.

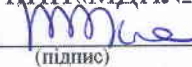
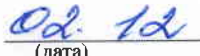
## 5. Матеріальна допомога

- 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.

Голова ПК ППО  
КНП «МДП №23» ХМР  
  
(підпис) В.Ю.Світайло  
(ініціали, прізвище)  
  
(дата) 2019 р.

Головний лікар  
КНП «МДП №23» ХМР  
  
(підпис) В.М.Хижняк  
(ініціали, прізвище)  
  
(дата) 2019 р.

Групувано  
та прогнуровано  
дваквдцять (12)  
лестів



Лікар   
керівник  
КНП, МДП, 23 КМР