

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

На конференції трудового  
колективу

Комунального некомерційного  
підприємства Харківської обласної  
ради «Обласний наркологічний  
диспансер

Протокол № 18

від «21» січня 2021 р.

**Зміни та доповнення до колективного договору**

між комунальним некомерційним підприємством  
Харківської обласної ради  
«Обласний наркологічний диспансер»

та

профспілковим комітетом первинної профспілкової організації  
КНП ХОР «Обласний наркологічний диспансер»  
Профспілки працівників охорони здоров'я України  
На 2021-2023 роки

**ПОГОДЖЕНО**  
 Голова профспілкового комітету  
 С.В. Федоряченко  
 2021 р.

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»**  
 Директор КНП ХОР «ОНД»  
 К.Д. Галонов  
 01 2021 р.

### ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників КНП ХОР «Обласний наркологічний диспансер»

З метою підвищення якості обслуговування населення, а також посилення матеріальної зацікавленості працівників диспансеру при виконанні і перевиконанні планових завдань і показників, вводиться преміювання для працівників диспансеру, на підставі цього положення.

Положення про преміювання працівників КНП ХОР «ОНД» розроблено згідно Закону України «Про оплату праці» та наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я від 06.04.2001 року № 161/137 «Про впорядкування та затвердження Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року № 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 » ( із змінами, внесені постановою Кабінету Міністрів України від 29.03.2017 року № 206, застосовуються з 01 січня 2017 року ), наказу Міністерства праці і соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про упорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення ».

Преміювання повинне бути спрямоване, насамперед, на підвищення матеріальної зацікавленості працівників КНП ХОР «ОНД», покращення ефективності проведених і виконуваних ними заходів і робіт з оздоровлення населення, поліпшення якості обслуговування старих і інвалідів, досягнення найкращих результатів у роботі і високій якості праці.



**1. Премії виплачуються** за рахунок коштів від медичних послуг, що включені до програми гарантій медичного обслуговування населення пацієнтам, отриманих від НСЗУ та надходжень від надання платних послуг, згідно рапортів (пропозицій) керівників структурних підрозділів, протоколу оперативної наради служб Підприємства, затвердженого головою ПК, який подається на затвердження директору Підприємства та Положення про преміювання:

- щомісячні - при наявності фінансових можливостей, в межах фонду оплати праці;

- квартальні та за рік - за умови виконання показників, як критерії преміювання по кожному структурному підрозділу, в межах фонду оплати праці;

- до свят (Новий рік, Різдво Христове, Міжнародний жіночий день, Пасха, День праці, День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги), Трійця, День Конституції України, День незалежності України, День захисника України, День Медичного працівника, День Бухгалтера, спрямовані на підвищення матеріальної зацікавленості працівників диспансеру за наявності коштів, в межах фонду оплати праці;

- до ювілеїв, розмір премії встановлюється директором за погодженням з головою ПК, в кожному випадку окремо, за наявності коштів, в межах фонду оплати праці;

- для забезпечення диференціації заробітної плати спеціалістам, для уникнення зрівнялівки в оплаті праці, щоб зарплата висококваліфікованого робітника відрізнялась від зарплати низькокваліфікованого робітника, в межах фонду оплати праці.

**2. Розмір премій визначається** у відсотковому співвідношенні, до посадового окладу з підвищеннями, з урахуванням доплат та надбавок, та мінімальної заробітної плати, за фактично відпрацьований час, відповідно до особистого внеску кожного працівника в загальні результати роботи, режиму роботи.

**3. За наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати преміювання працівників не здійснюється.**

**4. Премії не виплачуються** працівникам за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації, крім премій до свят.



5. Працівникам, в місяці прийняття на роботу, премія може бути виплачена пропорційно відпрацьованому часу або за окремим спільним рішенням Роботодавця та Профкому у повному обсязі.

6. У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премія нараховується на загальних підставах.

7. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал), премія може бути виплачена пропорційно відпрацьованому часу, за наявності коштів, в межах фонду оплати праці.

8. Премія виплачується за наявності коштів, в межах фонду оплати праці:

- від медичних послуг, що включені до програми гарантій медичного обслуговування населення пацієнтам, отриманих від НСЗУ як штатним працівникам, так і за сумісництвом, на підставі наказу по Підприємству;

- від надання платних послуг працівникам, які безпосередньо працюють на платних послугах та працівникам, які сприяють проведенню платних послуг, а саме директору, заступникам директора, головному бухгалтеру, заступнику головного бухгалтера та спеціалістам з немедичною освітою, на підставі наказу по Підприємству.

9. Директору Підприємства, за рахунок коштів від медичних послуг, що включені до програми гарантій медичного обслуговування населення пацієнтам, отриманих від НСЗУ та надходжень від надання платних послуг, премії виплачуються за рішенням керівників структурних підрозділів Підприємства та голови ПК на підставі протоколу оперативної наради служб Підприємства;

за рахунок бюджетних коштів - на загальних підставах, з дозволу департаменту охорони здоров'я ХОДА або Харківської обласної ради та, додатково, на умовах, передбачених контрактом.

10. Для оцінки діяльності **стаціонарної служби**, у тому числі стаціонарних наркологічних відділень, кабінетів функціональної діагностики, фізіотерапевтичних процедур, клініко-діагностичної лабораторії, приймально-діагностичного відділення, амбулаторно-діагностичних відділень, організаційно-методичного консультативного відділу, **адміністративно-управлінського персоналу** Підприємства, у тому числі



відділу бухгалтерського обліку, планово-економічного відділу, господарсько-обслуговуючого персоналу, застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;
- поліпшення показників роботи;
- своєчасне оформлення медичної документації;
- участь в вебінарах;
- своєчасне внесення інформації про проліковані випадки до бази даних НСЗУ;
- участь у проведенні профілактичної, пропагандистської роботи серед населення, робота з соціальними службами у справах неповнолітніх, працівниками правоохоронних органів, відповіді на запитання;
- якість та результативність роботи;
- своєчасне оформлення документації; дотримання термінів підготовки та здачі звітності;
- своєчасне оформлення документів на жалоби, листів з прокуратури, судів, тощо;
- відсутність обґрунтованих скарг зі сторони працівників Підприємства;
- відсутність обґрунтованих скарг зі сторони контрагентів Підприємства;
- своєчасна подача необхідних розрахункових сум для фінансування та оплата за ТМЦ, послуги, енергоносії тощо, з метою недопущення кредиторської заборгованості з вини Підприємства;
- складання договорів на придбання ТМЦ та послуги, своєчасне їх підписання для недопущення до затримки поставок та робіт;
- своєчасне внесення інформації про закупівлі в систему Prozorro;
- внесення інформації про виконання договорів в Є-дату;
- дотримання термінів підготовки та здачі бухгалтерської, податкової та статистичної звітності;
- своєчасна підготовка та подання звітності до бази даних НСЗУ;
- забезпечення касової та фінансової дисципліни;
- проведення оглядів приміщень, будівель, складання дефектних актів;
- виконання додаткових функцій, а саме відвезення документів організаціям та поїздки за документами, актами, договорами, робота в



Інтернеті по надходженню пропозицій на придбання товарно-матеріальних цінностей та послуг, поїздки до казначейства тощо;

- безпосередня участь в поточних ремонтах, проведення обміру обсягів будівельних робіт;

- наставництво, позаурочна робота, особливо на час щорічних відпусток, лікарняних тощо;

- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

- відсутність порушень у діяльності підрозділів за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

Розмір премій для працівників стаціонарної служби та адміністративно-управлінського персоналу Підприємства, визначається виходячи з укладеного договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, згідно затвердженої глобальної ставки по медичній послугі :

- для завідувачів стаціонарних наркологічних відділень, лікарів-наркологів стаціонарних наркологічних відділень, які працюють в стаціонарі більш ніж 5 років, адміністративно-управлінського персоналу, а саме директора, заступників директора, головного бухгалтера, заступника головного бухгалтера, спеціалістів з не медичною освітою - від 10 до 95 відсотків до місячного фонду заробітної плати, згідно тарифікації, з урахуванням надбавок;

- для лікарів-наркологів стаціонарних наркологічних відділень, які працюють в стаціонарі менш ніж 5 років, для лікаря - терапевта, лікаря - невропатолога, лікаря функціональної діагностики, лікаря - фізіотерапевта, лікаря - лаборанта з клінічної біохімії, лікаря - нарколога приймально-діагностичного відділення, провізора, лікарів-методистів, лікарів-статистиків, лікарів-наркологів та статистиків медичних організаційно-методичного консультативного відділу - від 10 до 90 відсотків до місячного фонду заробітної плати, згідно тарифікації;

- для головної медичної сестри (головного медичного брата), для молодших спеціалістів з медичною освітою - від 10 до 70 відсотків до посадового окладу з підвищеннями;

- для молодшого медичного персоналу - від 10 до 90 відсотків від мінімальної заробітної плати;

- для іншого персоналу, у т.ч. оператор комп'ютерного набору, реєстратор медичний, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я, господарсько-обслуговуючий персонал - від 10 до 90 відсотків від мінімальної заробітної плати.

11. Для оцінки діяльності **поліклінічної служби**, у тому числі денних наркологічних стаціонарів, амбулаторно-діагностичних відділень, кабінету спеціальної медичної наркологічної комісії, відділення цілодобової експертизи алкогольного та наркотичного сп'яніння Підприємства застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- якість та результативність роботи;
- висока виконавська дисципліна;
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- впровадження нових методів лікування;
- виконання плану, доведеного до лікарів-наркологів поліклінічної служби;
- своєчасне оформлення медичної документації;
- відсутність помилок в медичній документації;
- своєчасне внесення інформації про проліковані випадки до бази даних НСЗУ;
- участь в вебінарах;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- наставництво, позаурочна робота, особливо на час щорічних відпусток, лікарняних тощо;
- відсутність обґрунтованих скарг зі сторони працівників Підприємства;
- відсутність порушень у діяльності підрозділів за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

Для оцінки діяльності **відділення замісної підтримувальної терапії** Підприємства застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- якість та результативність роботи;
- висока виконавська дисципліна;



- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- своєчасне оформлення медичної документації;
- відсутність помилок в медичній документації;
- винахідливість, індивідуальну творчість, раціоналізаторство та отримання економічного ефекту від нововведень;
- координація медичної допомоги;
- наставництво, позаурочна робота, особливо на час щорічних відпусток, лікарняних тощо;
- робота з вірусом імунодефіциту людини та лікувально-профілактична допомога хворим на заразні та активні форми туберкульозу;
- робота з біологічними матеріалами (кров та сеча);
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

Розмір премій для працівників поліклінічної служби визначається виходячи з укладеного договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, згідно затвердженій глобальній ставці по медичній послугі, за наявності коштів, в межах фонду оплати праці:

- для завідувачів відділень поліклінічної служби, лікарів-наркологів, всіх лікарів поліклінічної служби, вказаних в п.11 - від 10 до 80 відсотків до посадового окладу з підвищеннями;
- для молодших спеціалістів з медичною освітою - від 10 до 80 відсотків до посадового окладу з підвищеннями;
- для молодшого медичного персоналу - від 10 до 60 відсотків від мінімальної заробітної плати.
- для іншого персоналу - від 10 до 60 відсотків від мінімальної заробітної плати.

12. Для оцінки діяльності відділень обов'язкових профілактичних наркологічних оглядів та інших платних послуг Підприємства застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;



- якість та результативність роботи;
- висока виконавська дисципліна;
- своєчасне оформлення документації;
- відсутність обґрунтованих скарг при проведенні медоглядів та інших платних послуг;
- наставництво, позаурочна робота, особливо на час щорічних відпусток, лікарняних тощо;
- дотримання термінів підготовки та здачі статистичної звітності;
- виконання додаткових функцій, а саме відвезення документів організаціям та поїздки за документами, актами, договорами, поїздки до адміністрації тощо;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Розмір премій для працівників відділень обов'язкових профілактичних наркологічних оглядів та інших платних послуг Підприємства визначається:

- для завідувачів відділень, лікарів - наркологів, лікарів - лаборантів з клінічної біохімії, біохіміка - від 20 до 95 відсотків до місячного фонду заробітної плати, згідно тарифікації, з урахуванням доплат та надбавок;

- для молодших спеціалістів з медичною освітою - від 10 до 80 відсотків до місячного фонду заробітної плати, згідно тарифікації, з урахуванням надбавок;

- для молодшого медичного персоналу - від 10 до 80 відсотків від мінімальної заробітної плати;

- для спеціалістів з вищою (неповною вищою) не медичною освітою - від 20 до 95 відсотків до місячного фонду заробітної плати, згідно тарифікації, з урахуванням надбавок;

- для іншого персоналу - від 10 до 95 відсотків від мінімальної заробітної плати.

13. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- порушення медичної етики і деонтології;
- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій;
- систематичного запізнення на роботу, передчасний вихід з роботи, залишення роботи без поважних причин до 3 годин, прогули;

- невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків;
- 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.

Дійсне положення вводиться в дію з дня його підписання.

Положення розробили,

Заступник директора з медичної частини



Т.К. Задорожна

Заступник директора з економічних питань



Л.М. Галушко

Головний бухгалтер



В.І. Водолазька