

ЗАРЕЄСТРОВАНО
відділом соціального захисту населення
Старосалтівської селищної ради
Чугуївського району Харківської області
Реєстровий № 3 від 30.06. 2021р.
Рекомендації реєструючого органу

ЗАТВЕРДЖЕНО
на загальних зборах трудового
колективу
Протокол № 1 від 24 березня 2021 року

Начальник відділу
_____ Наталя ЦИБУКОВСЬКА

ДОПОВНЕННЯ ТА ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Комунального некомерційного підприємства «Старосалтівський центр
первинної медико-санітарної допомоги Старосалтівської селищної ради»
Вовчанського району Харківської області на 2020 -2024 роки

Смт Старий Салтів
Вовчанський район Харківська область
2021

Додаток №1
до Колективного договору
зі змінами

**Система оплати праці підприємства
працівників КНП «Старосалтівський Центр первинної медико-
санітарної допомоги Старосалтівської селищної ради»
Вовчанського району, Харківської області
зі змінами від 24.03.2021р.
(затверджено рішенням загальних зборів від 24.03.2021 року)**

1. Роботодавець встановлює посадові оклади відповідно до посад, які затверджені у штатному розписі наказом по підприємству.
2. Критеріями оплати праці працівників підприємства є посадові оклади на підставі умов оплати праці за тарифними розрядами та коефіцієнтами Єдиної тарифної сітки, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2020 р. № 1298 відповідно до займаних посад, кваліфікації працівників та з урахуванням складності і умов їх праці та накази Міністерства праці та соціальної політики України МОЗ від 05.10.2005 р № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами), та Постанови КМУ від 19 травня 1999 р. № 859 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств" (із змінами).
3. З урахуванням специфіки, змісту і напрямку діяльності, на підприємстві застосовується тарифна система оплати праці з почасовою формою оплати праці.
4. Структура заробітної плати:
 - Заробітна плата директора підприємства встановлена в контракті, згідно рішення сесії.
 - Заступнику директора - посадовий оклад встановлюється на 30 відсотків нижче від посадового окладу директора закладу.
 - Головному бухгалтеру, посадовий оклад устанавлюється на 10 відсотків нижче від посадового окладу директора закладу.
 - Лікарі ЗПСМ, лікар - педіатр - посадові оклади по ЄТС, згідно кваліфікаційних категорій:
 - вища кваліфікаційна категорія - 14 тарифний розряд
 - перша кваліфікаційна категорія - 13 тарифний розряд
 - друга кваліфікаційна категорія - 12 тарифний розряд
 - без категорії - 11 тарифний розряд,
 - Головна медична сестра - посадовий оклад по ЄТС, згідно кваліфікаційних категорій:
 - вища кваліфікаційна категорія - 10 тарифний розряд;

- перша кваліфікаційна категорія - 9 тарифний розряд;
- друга кваліфікаційна категорія - 8 тарифний розряд;
- без категорії -7 тарифний розряд, та доплати головної медичної сестри ЗПСМ, інші доплати не заборонені діючим законодавством;

6. Медична сестра ЗПСМ - посадовий оклад по ЄТС, згідно кваліфікаційних категорій:

- вища кваліфікаційна категорія - 10 тарифний розряд
- перша кваліфікаційна категорія - 9 тарифний розряд
- друга кваліфікаційна категорія - 8 тарифний розряд
- без категорії -7 тарифний розряд, та доплати медичної сестри ЗПСМ, інші доплати не заборонені діючим законодавством;

7. Молодші медичні сестри – посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- молодші медичні сестри: прибиральниці (палатні) – 3 тарифний розряд;

8. Реєстратор медичний - посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- реєстратор медичний – 5 тарифний розряд;

9. Статист медичний - посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- вища кваліфікаційна категорія - 9 тарифний розряд
- перша кваліфікаційна категорія - 8 тарифний розряд
- друга кваліфікаційна категорія - 7 тарифний розряд
- без категорії -6 тарифний розряд, та доплати медичної сестри ЗПСМ, інші доплати не заборонені діючим законодавством;

10. Бухгалтер– посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- провідний – 10 тарифний розряд;
- 1 категорія – 9 тарифний розряд;
- 2 категорія – 8 тарифний розряд;

11. Інспектор з кадрів– посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- інспектор з кадрів – 6 тарифний розряд;

12. Водії - посадовий оклад по ЄТГ, згідно кваліфікаційних категорій:

- автомобілі швидкої медичної допомоги та оперативні автомобілі із спеціальним звуковим сигналом « типу сирена» з робочим об'ємом двигуна:

- до 1,8 л. – 3 тарифний розряд;
- понад 1,8- 3,5л. – тарифний розряд;

- легкові автомобілі (в т. ч. спеціальні) з робочим обсягом двигуна:

- до 1,8 л. – 2 тарифний розряд;
- понад 1,8 до 3,5 л. – 3 тарифний розряд;

В разі збільшення посадових окладів (тарифних ставок) в зв'язку з збільшенням мінімальної заробітної плати проводити перерахунок, та вносити зміни до штатного розпису.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної

плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційною до виконаної норми праці (Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами), стаття 3-1. "Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати")

Додаткова заробітна плата – надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати за:

1. Доплата лікарям за декларації отриманих від НСЗУ за задекларованих пацієнтів виплачується за наказом директора, згідно звіту НСЗУ, на перше число кожного місяця на у наступному співвідношенні:
 - до 900 декларацій – 5%
 - від 900 до 1299 – 10%
 - від 1300 до 1699 – 12%
 - від 1700 до 1800 – 15 %;

Розрахунок преміювання лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-терапевта та лікаря-педіатра здійснюється за наступною схемою:

$$P_{\text{лікаря}} = T * (a*4 - b*2,2 + c*1 + d*1,2 + e*2) / 12 * k$$

$P_{\text{лікаря}}$ – розмір премії лікаря;

T – тариф на обслуговування одного пацієнта;

a, b, c, d, e – кількість пацієнтів за віковими групами, що подали декларацію про вибір лікаря (відповідно до вікових груп 0-5; 6-17; 18-39; 40-64; 65+);

k – до 15% від суми надходжень за пацієнтів, які подали декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання.

2. За наявність кваліфікаційної категорії, головна медична сестра:
 - на вищу кваліфікаційну категорію – на 28,3 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
 - на першу кваліфікаційну категорію – на 18,4 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
 - на другу кваліфікаційну категорію – на 8,7 відсотка тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду ;
3. Суміщення професій (посад);

Працівник, який виконує на тому ж підприємстві, поряд з основною роботою, обумовлену трудовим договором додаткову роботу за іншою професією (посадою) проводиться доплата за суміщення професій(посад). Розмір доплати за суміщення професій – 50 відсотків.

4. Виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин);

Доплата за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконаних робіт проводиться в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат встановлюється директором закладу, залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

5. Безперервний стаж;

Надбавка за безперервний стаж встановлюється медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я залежно від безперервного стажу в такому розмірі:

№	Посади	Максимальний розмір надбавок	Порядок виплати надбавок
1	Лікарі – незалежно від найменування посади	40 відсотків	Від 3 до 5 років – 10%
			Від 5 до 7 років – 20%
			Від 7 до 9 років – 30%
2	Сестра медична		Понад 9 років – 40%

Згідно порядку виплати надбавки за безперервний стаж (Наказ МОЗ України № 308/519 від 05.10.2005 року)

6. Вислугу років;

Надбавка за вислугу років встановлюється медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я залежно від стажу роботи в такому розмірі:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

Згідно порядку виплати надбавки за вислугу років (Порядок зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 23 від 18.01.2012р.)

7. Складність і напруженість в роботі;

Дана доплата проводиться головному бухгалтеру та бухгалтерам в розмірі 50% посадового окладу, за наказом директора.

8. Роботу у святкові і вихідні дні;

Оплата праці у святкові та неробочі дні здійснюється в підвищеному розмірі відповідно до статті 107 КЗпП України, а саме:

- працівники, які одержують місячний оклад:

а) якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться у межах місячної норми робочого часу в розмірі одинарної годинної (денної) ставки понад оклад.

в) якщо робота проводилась понад місячну норму – в розмірі подвійної годинної(денної) ставки понад оклад.

Крім подвійної оплати, за бажанням працівника, який працював у святкові (

неробочі) йому може бути наданий інший день відпочинку, який не оплачується, та є для нього вихідним днем.

9. Роботу у нічний час;

Працівникам (у тому числі водіям санітарних автомобілів, які є в штаті) які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається з 10 години вечора до 6 години ранку.

10. Використання дезінфікуючих засобів;

Працівникам (у т.ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)

12. Утримання із заробітної плати працівників здійснюється тільки в випадках, передбачених чинним законодавством.

13. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються з урахуванням змін у чинному законодавстві.

14. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

15. Перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводиться зазначені доплати, затверджується директором закладу за погодженням з уповноваженою особою. Він не підлягає щорічному перезатвердженню, а в разі потреби до нього можуть уноситись зміни та доповнення у такому самому порядку.

Директор

Ситник Оксана СИТНИК

Уповноважена особа

Кісельова Наталя КІСЕЛЬОВА

Додаток №3

до Колективного договору
Зі змінами

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ
працівників КНП «Старосалтівський Центр первинної медико-
санітарної допомоги Старосалтівської селищної ради»
Вовчанського району, Харківської області зі змінами від 24.03.2021р.
(затверджено рішенням загальних зборів від 24.03.2021 року)**

Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та Колективного договору.

1. Загальні положення

1.1. Положення вводиться з метою посилення матеріального заохочення працівників в досягненні високих кінцевих результатів діяльності по забезпеченню надання якісної медичної допомоги, підвищення продуктивності праці, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.2. Керівнику Підприємства надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

2. Розміри преміювання.

1.1. Розмір преміального фонду визначається Роботодавцем і доводиться до Уповноваженої особи як фіксована сума, яка розподіляється Роботодавцем за погодженням з Уповноваженою особою, залежно від внеску працівників у загальні результати роботи установи.

1.2. Розмір премії конкретному працівникові визначається Роботодавцем за погодженням з Уповноваженою особою і граничними розмірами не обмежується.

При визначенні кола працівників, яким надається премія, визначення її розміру враховуються рекомендації (пропозиції) Уповноваженої особи.

1.3. Преміюванню підлягають також керівник Закладу, Уповноважена особа за підсумками роботи закладу за відповідний період.

3. Джерела та строки преміювання

3.1. Преміювання може проводитись за рахунок фонду заробітної плати, за рахунок коштів місцевого, державного бюджету згідно чинного законодавства.

3.2. Преміювання працівників підприємства, розмір яких не підлягає обрахунку за фактично відпрацьований час, а нараховується в повному обсязі може здійснюватися:

- за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, 9 місяців та рік;
- в честь святкування, Міжнародного дня лікаря, Дня захисника України, Міжнародного Дня медичного працівника, Міжнародного Дня медичної сестри та інших професійних та державних свят;
- одноразове заохочення працівників у зв'язку з ювілейними та визначними датами: 50, 55, 60, 65, 70 років;
- при досягненні пенсійного віку згідно чинного законодавства;
- за сприяння та укладання декларацій про медичне обслуговування населення;

Преміювання працівників підприємства, розмір яких підлягає обрахунку за фактично відпрацьований час може здійснюватися:

- за підсумками роботи за місяць;
- особисто за особливий внесок в виробничу діяльність колективу;
- за виконання особливо важкої або термінової роботи, не пов'язаної з посадовими обов'язками;
- за багаторічну працю в структурному підрозділі;
- за сумлінне ставлення до виконання своїх обов'язків;
- за активну участь у громадському житті.

3.4. Керівництво КНП « Старосалтівський ЦПМСД» має право надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, за винятком матеріальної допомоги на поховання, розмір якої не обмежується.

4. Розміри преміювання

4.1. Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу і граничними розмірами не обмежуються згідно 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» та спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

6. Підстави для депреміювання та зменшення розміру премії

6.1. Неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків, невиконання завдань керівників підрозділів, порушення медичної етики і деонтології – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 50%.

6.2. Зменшення розміру премій здійснюється одноразово у місяці, в якому працівник припустився правопорушення, або в наступному місяці на підставі наказу директора.

6.3. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання, (місяць, квартал і т.д.) премія не виплачується, за винятком працівників, які звільняються у зв'язку з призовом або вступом на військову службу до Збройних сил України, Національної гвардії України, переведенням у встановленому порядку на роботу до іншого підприємства, закладу, скороченням чисельності (штату) працівників, виходом на пенсію або за станом здоров'я.

Директор

Уповноважена особа

Оксана СИТНИК

Наталя КІСЕЛЬОВА

Промисловено,
просеното за
свръшеното логично
9/966.274/ апа
Директор
Сесесесен Д. Ситник