

**ЗМІНИ  
та  
ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
на 2022—2027 роки  
між роботодавцем та трудовим  
колективом комунального підприємства  
"Центр первинної медико-санітарної допомоги"  
Житомирської міської ради**

**СХВАЛЕНО**

Конференцією трудового колективу  
комунального підприємства  
«Центр первинної медико-санітарної  
допомоги» Житомирської міської ради  
(протокол від 07.08.2023 № 1).

м. Житомир  
2023 рік

Комунальне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради (надалі - **Підприємство**), в особі директора підприємства ШРАМКА Віктора Івановича (надалі – **Роботодавець**), який діє на підставі Статуту і представляє інтереси засновника, з однієї Сторони, та трудовий колектив Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради, в особі Уповноваженого представника трудового колективу ТУРЧИНА Тараса Васильовича, який діє на підставі протоколу Конференції трудового колективу від 26.11.2019 № 4 (надалі - **Уповноважений представник трудового колективу**), з іншої Сторони (надалі – Сторони) домовились внести зміни і доповнення до **Колективного договору на 2022-2027 роки і викласти їх в наступній редакції:**

1. Доповнити підпунктом 2.1.24. пункт 2.1. розділу 2 «ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у наступній редакції:

«2.1.24. З метою оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам один раз на п'ять років проводити працівникам Підприємства оцінку професійного рівня, за винятком медичних працівників та зазначених працівників у підпункті 2.1.25. Атестація проводиться відповідно до Положення про порядок проведення атестації працівників (за винятком медичних працівників), затвердженого наказом керівника Підприємства.»

2. Доповнити підпунктом 2.1.25. пункт 2.1. розділу 2 «ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у наступній редакції:

«2.1.25. Не підлягають атестації:

- працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
- вагітні;
- особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства;
- одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до 14 років;
- неповнолітні;
- особи, які працюють за сумісництвом;
- працівники, професійні назви яких віднесено до категорій «Найпростіші професії» Класифікатора професій ДК 003:2010.»

3. Внести зміни в пункт 3.3. розділу 3 «РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у наступній редакції:

«3.3. Для працівників КП «Житомирський центр первинної медичної допомоги» тривалість робочого часу встановлюється відповідно до норм чинного законодавства України.

Для працівників керівного складу та адміністративно-управлінського апарату встановлюється 40 годинна тривалість робочого тижня, з наступним графіком роботи:

Початок роботи: 08:30

Закінчення роботи: 17:00

Перерва для відпочинку та прийому їжі: 13:00-13:30



Для цієї категорії працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота, неділя.

Для водіїв відділу транспорту встановлюється 40 годинна тривалість робочого тижня, з наступним графіком роботи:

Пн.-Пт.: з 08:00 по 16:30 (згідно графіку змінності)

Сб.: з 09:00 по 15:00

Нд.: вихідний

За винятком часу, коли водій задіяний в обслуговуванні бригад з надання невідкладної медичної допомоги, згідно графіку чергувань цих бригад.

Перерва для відпочинку та прийому їжі в межах 30 хвилин в період очікування між викликами або розподілена протягом робочого часу не менше 15 хвилин кожна.

Для молодшого медичного персоналу встановлюється 40 година тривалість робочого тижня, з наступним графіком роботи:

Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини (далі Амбулаторія ЗПСМ) №3, №4, №5, №6, №9, №10, №11, №12, №13, №14, відділ матеріально-технічного забезпечення:

Пн.-Пт.: 07:00 – 20:00 (згідно графіку змінності).

Амбулаторія ЗПСМ №8:

Пн.-Пт.: 07:15 – 20:00 (згідно графіку змінності).

Амбулаторії ЗПСМ №1, №2, №7, №16, №17, №18, №19, №20:

Пн.-Пт.: 07:30 – 20:00 (згідно графіку змінності).

Амбулаторія ЗПСМ №21:

Пн.-Пт.: 07:45 – 20:00 (згідно графіку змінності).

Перерва для відпочинку та прийому їжі в межах 30 хвилин в період вільний від роботи або розподілена протягом робочого часу не менше 15 хвилин кожна.

Для молодшого медичного персоналу встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота, неділя.

Для прибиральника службових приміщень встановлюється 40 година тривалість робочого тижня, з наступним графіком роботи:

Початок роботи: 08:00

Закінчення роботи: 16:30

Перерва для відпочинку та прийому їжі в межах 30 хвилин в період вільний від роботи або розподілена протягом робочого часу не менше 15 хвилин кожна.

Для прибиральника службових приміщень встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота, неділя.»

4. Внести зміни в пункт 3.4. розділу 3 «РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у новій редакції:



«3.4. Для лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу) встановлюється скорочена норма тривалості роботи, яка становить 38,5 годин на тиждень.

Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини працюють за наступним графіком:

Пн.- Пт.: з 08:00 по 20:00

Сб.: з 09:00 по 15:00

Нд.: з 09:00 по 12:00

Працівники амбулаторій проводять свою діяльність згідно з затвердженим **графіком змінності.**»

5. Внести зміни в підпункт 5.2.6. пункту 5.2. «Надбавки, доплати до посадового окладу» розділу 5 «ОПЛАТА ПРАЦІ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у новій редакції:

«5.2.6. За суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт працівникам Підприємства, які виконують такі додаткові обов'язки без звільнення від своєї основної роботи, встановлюється доплата в розмірі до 50% посадового окладу.

За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника працівникам Підприємства (окрім лікарів та медичних сестер, які замінюють працівників, що входять до команди з надання первинної медичної допомоги), які виконують такі додаткові обов'язки без звільнення від своєї основної роботи, встановлюється доплата в розмірі до 50% посадового окладу тимчасово відсутнього працівника.»

6. Внести зміни в підпункт 5.2.7. пункту 5.2. «Надбавки, доплати до посадового окладу» розділу 5 «ОПЛАТА ПРАЦІ» Колективного договору на 2022-2027 та викласти його у новій редакції:

«5.2.7. Лікарям та медичним сестрам, які замінюють працівників, що входять до команди з надання первинної медичної допомоги, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи встановлюється доплата в розмірі до 25% посадового окладу тимчасово відсутнього працівника, а також додатково здійснюється доплата у розмірі до 50% виробничої премії, яка належала б до виплати тимчасово відсутньому працівнику, який входить до команди з надання первинної медичної допомоги, за період тимчасової відсутності.»

7. Доповнити підпунктом 5.2.12. пункту 5.2. «Надбавки, доплати до посадового окладу» розділу 5 «ОПЛАТА ПРАЦІ» Колективного договору на 2022-2027 роки та викласти його у наступній редакції:

«5.2.12. За ведення військового обліку встановити доплату на Підприємстві у розмірі відсотків посадового окладу:

- 10% за наявності на військовому обліку від 1 до 75 призовників, військовозобов'язаних та резервістів;
- 20% за наявності на військовому обліку від 76 до 150 призовників, військовозобов'язаних та резервістів;
- 30% за наявності на військовому обліку від 151 до 225 призовників, військовозобов'язаних та резервістів;
- 40% за наявності на військовому обліку від 226 до 300 призовників, військовозобов'язаних та резервістів;
- 50% за наявності на військовому обліку від 301 до 500 призовників, військовозобов'язаних та резервістів.»



8. Внести зміни в пункт 1.3. ч. 1. «Загальні положення» Додатку №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання» та викласти його в новій редакції.:

«1.3. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися премії: за виконання трудових обов'язків - заходів та завдань, передбачених протягом відповідного періоду, виробничі, разові та за надання платних послуг.»

9. Підпункт 2.2.12. пункту 2.2. «Виробнича премія» ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» - **виключити**.

10. Внести зміни в підпункт 2.3.3. пункту 2.3. «Разові премії» ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» Додатку №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання» та викласти його в новій редакції:

«2.3.3. За наявності коштів може проводитися преміювання до святкових дат (відповідно до ст.73 КЗпП), ювілейних дат працівників (50 річчя, 55 річчя, 60 річчя, 65 річчя, 70 річчя та 75 річчя) та преміювання до професійного (галузевого) свята – Дня медичного працівника, залежно від особистого внеску кожного працівника.

Розмір премії, визначений цим пунктом, встановлюється у розмірі до 100% від посадового окладу наказом Роботодавця за поданням безпосереднього керівника структурного підрозділу.»

11. Доповнити Додаток №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання» підпунктом 2.3.6. пункту 2.3. «Разові премії» ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» та викласти його в наступній редакції.:

«2.3.6. Працівникам структурних підрозділів Підприємства, які сприяли зниженню споживання енергоносіїв та комунальних послуг, може призначатися та виплачуватися премія за економію енергоресурсів - згідно до Положення про стимулювання заходів з енергозбереження, затвердженого рішенням Житомирської міської ради, в розмірі до 100% посадового окладу.»

12. Доповнити Додаток №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання» підпунктом 2.3.7. пункту 2.3. «Разові премії» ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» та викласти його в наступній редакції.:

«2.3.7. Працівникам Підприємства може виплачуватись одноразова винагорода (премія) при нагородженні Почесною грамотою та Грамотою, а саме:

- Почесною грамотою Верховної Ради України – у розмірі до 100% посадового окладу;
- Грамотою Верховної Ради України – у розмірі до 80 % посадового окладу;
- Почесною грамотою Кабінету Міністрів України – у розмірі до 100 % посадового окладу;
- Почесною грамотою Міністерства охорони здоров'я України – у розмірі до 100% посадового окладу;
- Почесною грамотою Житомирської обласної державної адміністрації – у розмірі до 60 % посадового окладу;
- Почесною грамотою виконавчого комітету Житомирської міської ради – у розмірі до 50 % посадового окладу;
- Грамотою виконавчого комітету Житомирської міської ради – у розмірі до 30 % посадового окладу;
- Почесною грамотою Управління охорони здоров'я Житомирської міської ради – у розмірі до 50 % посадового окладу;
- Грамотою Управління охорони здоров'я Житомирської міської ради – у розмірі до 30% посадового окладу;



-Почесною грамотою Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради – у розмірі до 50% посадового окладу відповідно до Положення про заохочувальні відзнаки Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради;

- Грамотою Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради – у розмірі до 30 % посадового окладу відповідно до Положення про заохочувальні відзнаки Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради.

Преміювання здійснюється в межах фонду оплати праці.»

13. Доповнити Додаток №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ» підпунктом 2.4.1. пункту 2.4. «Премія за надання платних послуг» ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» та викласти його в наступній редакції.:

\* «2.4.1. Премія за надання платних послуг виплачується працівникам, що безпосередньо задіяні в наданні таких послуг та працівникам, які організовують діяльність по наданню таких послуг.

Преміювання здійснюється відповідно до фактично наданих послуг за відповідний період (місяць), згідно з Методикою розподілу фактичних надходжень за надання платних послуг, визначеної Роботодавцем, та виплачується за рахунок надходжень від надання платних послуг.»

14. У зв'язку із доповненням новими підпунктами 2.3.6. та 2.3.7. пункту 2.3. ч. 2. «Підстави, умови та порядок преміювання» Додатку №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання», а попередні підпункти змінюють свою нумерацію: 2.3.6. – 2.3.8.; 2.3.7. – 2.3.9.; 2.3.8 – 2.3.10.; 2.3.9 – 2.3.11; 2.3.10. – 2.3.12, то Додаток №1 до Колективного договору «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання» викладається в новій редакції, а саме:

#### **«Додаток №1**

до Колективного договору

### **ПОЛОЖЕННЯ про преміювання**

Це Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про колективні договори і угоди» та Колективного договору.

#### **1. Загальні положення.**

1.1. Це Положення запроваджується з метою посилення мотивації до праці та професійного росту працівників, зміцнення трудової дисципліни на Підприємстві шляхом матеріального стимулювання працівників Підприємства за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.2. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства, які здійснюють трудову діяльність на Підприємстві.

1.3. **Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися премії: за виконання трудових обов'язків - заходів та завдань, передбачених протягом відповідного періоду, виробничі, разові та за надання платних послуг.**

1.4. Преміювання працівників Підприємства здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, залежно від фінансових можливостей Підприємства.

1.5. Роботодавцю надається право зменшувати розмір премій або позбавляти премій відповідно до розділу 3 цього Положення.



## **2. Підстави, умови та порядок преміювання**

### **2.1. За виконання трудових обов'язків - заходів та завдань, передбачених протягом відповідного періоду**

2.1.1. За рішенням Роботодавця за виконання трудових обов'язків - заходів та завдань, передбачених протягом відповідного періоду може бути виплачена один раз в місяць премія в межах економії фонду заробітної плати.

2.1.2. Розмір премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи та виплачується в межах економії фонду заробітної плати.

Розмір премії не може перевищувати розміру посадового окладу працівника, якому виплачується відповідна премія.

2.1.3. Розмір премії, визначений цим Колективним договором, встановлюється наказом Роботодавця за поданням безпосереднього керівника структурного підрозділу.

2.1.4. Для визначення розміру премії застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- Для оцінки діяльності структурних підрозділів, зайнятих безпосередньо наданням медичної допомоги :

- сумлінне та якісне виконання поставлених перед працівниками завдань;
- виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування;
- дотримання трудової дисципліни;
- відсутність порушень у діяльності підрозділу за результатами перевірки виконання їх показників діяльності тощо.

- Для оцінки діяльності структурних підрозділів, не зайнятих безпосередньо наданням медичної допомоги, показники для преміювання визначаються з огляду на конкретні функції та діяльність відповідних структурних підрозділів :

*у фінансово-економічних та інших структурних підрозділах:*

• ведення фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;

- якісне подання звітності ;
- дотримання трудової дисципліни;
- виконання заходів та завдань, передбачених для здійснення протягом відповідного періоду у структурному підрозділі тощо.

*у господарсько-виробничих підрозділах:*

• технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання машин, механізмів, автомобілів;

• економія, планове використання паливно-мастильних матеріалів та інших витратних матеріалів;

• дотримання трудової дисципліни;

• сумлінне та якісне виконання поставлених перед працівниками завдань тощо.

2.1.5. Преміювання заступників директора, медичного директора та його заступника, керівників структурних підрозділів здійснюється за рішенням Роботодавця у порядку та розмірах, визначених Положенням.

Для визначення розміру премії застосовуються такі показники, як критерії преміювання:

- якісне виконання поставлених завдань, функціональних обов'язків та відсутність обґрунтованих скарг;



- дотримання трудової дисципліни;
- ініціативність та результативність у роботі;

## 2.2. Виробнича премія

2.2.1. Нарахування та виплата виробничих премій, визначених цим розділом, здійснюється лікарям загальної практики-сімейним лікарям, лікарям-педіатрам, лікарям-терапевтам, сестрам медичним /братом медичним, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги відповідно до наказу Роботодавця, за умови подання пацієнтами:

*лікарю загальної практики-сімейному лікарю, лікарю-терапевту, який працює:*

- на 1,0 ставку лікаря – не менше 701 декларації про обрання лікаря;
- на 0,75 ставки - не менше 526 декларацій про обрання лікаря;
- на 0,5 ставки - не менше 351 декларації про обрання лікаря;
- на 0,25 ставки - не менше 175 декларацій про обрання лікаря.

*лікарю-педіатру, який працює:*

- на 1,0 ставки - не менше 301 декларації про обрання лікаря;
- на 0,75 ставки - не менше 226 декларацій про обрання лікаря;
- на 0,5 ставки - не менше 151 декларації про обрання лікаря;
- на 0,25 ставки - не менше 76 декларацій про обрання лікаря.

2.2.2. Мінімальна кількість декларацій не застосовується при визначенні розміру виробничих премій лікарів загальної практики-сімейних лікарів, лікарів педіатрів, лікарів-терапевтів, які є новоприйнятими працівниками або приступили до роботи після перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, впродовж 6 місяців з моменту прийняття на роботу або виходу на роботу відповідно.

2.2.3. Схема розрахунку виробничої премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра, лікаря-терапевта:

|                                                     |                                                       |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| П лікаря ЗПСМ (701-800) = $k \cdot 8,5\%$ ;         | П лікаря педіатра (301-350) = $k \cdot 8,5\%$ ;       |
| П лікаря ЗПСМ (801-900) = $k \cdot 9,5\%$ ;         | П лікаря педіатра (351-400) = $k \cdot 9,5\%$ ;       |
| П лікаря ЗПСМ (901-1000) = $k \cdot 10,5\%$ ;       | П лікаря педіатра (401-450) = $k \cdot 10,5\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1001-1100) = $k \cdot 11,7\%$ ;      | П лікаря педіатра (451-500) = $k \cdot 11,7\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1101-1200) = $k \cdot 12,5\%$ ;      | П лікаря педіатра (501-550) = $k \cdot 12,5\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1201-1300) = $k \cdot 13,5\%$ ;      | П лікаря педіатра (551-600) = $k \cdot 13,5\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1301-1400) = $k \cdot 14,5\%$ ;      | П лікаря педіатра (601-650) = $k \cdot 14,5\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1401-1500) = $k \cdot 15,5\%$ ;      | П лікаря педіатра (651-700) = $k \cdot 15,5\%$ ;      |
| П лікаря ЗПСМ (1501 $\geq$ 1800) = $k \cdot 16\%$ ; | П лікаря педіатра (701 $\geq$ 900) = $k \cdot 16\%$ ; |
| П лікаря = $k \cdot 8,5-16\%$ , де                  |                                                       |

П лікаря - розмір виробничої премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра, лікаря-терапевта;

k - надходження за договором про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій (за подані лікарю декларації про вибір лікаря станом на 1 число місяця, за який нараховується премія);

8,5-16% - відсоток від надходжень за договором про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій;

$$k = t \cdot (n_0 - 5 \cdot a + n_6 - 17 \cdot b + n_{18} - 39 \cdot c + n_{40} - 64 \cdot d + n_{65} + e) / 12;$$

t - тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка), визначається Кабінетом Міністрів України;

$n_0-5$  - кількість декларацій, поданих лікарю пацієнтами віком від 0 до 5 років, чинних станом на 1 число місяця, за який нараховується премія;

$n_6-17$  - кількість декларацій, поданих лікарю пацієнтами віком від 6 до 17 років, чинних станом на 1 число місяця, за який нараховується премія;

$n_{18}-39$  - кількість декларацій, поданих лікарю пацієнтами віком від 18 до 39 років, чинних станом на 1 число місяця, за який нараховується премія;



n40-64 - кількість декларацій, поданих лікарю пацієнтами віком від 40 до 64 років, чинних станом на 1 число місяця, за який нараховується премія;

n65+ - кількість декларацій, поданих лікарю пацієнтами віком від 65 років, чинних станом на 1 число місяця, за який нараховується премія;

a - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за подані пацієнтами віком від 0 до 5 років декларації;

b - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за подані пацієнтами віком від 6 до 17 років декларації;

c - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за подані пацієнтами віком від 18 до 39 років декларації;

d - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за подані пацієнтами віком від 40 до 64 років декларації;

e - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за подані пацієнтами віком від 65 років декларації.

2.2.3.1. Лікарі загальної практики- сімейні лікарі, у яких відсоток від загальної кількості укладених декларацій за віковою категорією населення від 0 до 17 років більше 90 %, застосовується система преміювання як лікарів-педіатра.

2.2.3.2. Схема розрахунку виробничої премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра, лікаря-терапевта які є новоприйнятими працівниками або приступили до роботи після перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, впродовж 6 місяців з моменту прийняття на роботу або виходу на роботу відповідно:

$$П \text{ лікаря} = k * 7\%, \text{ де}$$

7% - відсоток від надходжень за договором про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій.

2.2.4. Декларації, подані лікарю 140% оптимального обсягу практики, не враховуються під час розрахунку виробничого преміювання зазначеного лікаря.

2.2.5. Схема розрахунку виробничої премії медичної сестри, яка входить до команди з надання первинної медичної допомоги:

$$П \text{ мспм} = П \text{ лікаря} * 39\%, \text{ де}$$

П мспм - розмір виробничої премії медичної сестри, яка входить до команди з надання первинної медичної допомоги;

П лікаря - розмір виробничої премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра, лікаря-терапевта, визначений відповідно до пункту 2.2.3. цього Положення;

39 % - відсоток від розміру виробничої премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра, лікаря-терапевта, який входить до команди з надання первинної медичної допомоги.

2.2.6. Премії, визначені цим розділом Положення, виплачуються працівникам пропорційно відпрацьованому ними часу протягом місяця.

2.2.7. У випадку зменшення розміру або позбавлення виробничої премії лікаря, який входить до команди з надання первинної медичної допомоги, визначення розміру премії медичної сестри, яка входить до команди з надання первинної медичної допомоги, здійснюється із розрахунку розміру премії відповідного лікаря до такого зменшення або позбавлення.

2.2.8. Виробничі премії виплачуються працівникам, які мають на них право, щомісячно із фонду заробітної плати на підставі наказу Роботодавця.

2.2.9. Премії, передбачені цим розділом, виплачуються не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Всі розрахунки, пов'язані із виплатою премій, здійснюються бухгалтерією.

2.2.10. Нарахування і виплата виробничих премій, визначених цим розділом, здійснюється лише за умови укладення та дії договору про медичне обслуговування



ня між Підприємством та центральним органом виконавчої влади, що реалізує цю політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування громадян за програмою медичних гарантій.

2.11. Кількість декларацій про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, поданих пацієнтами, із врахуванням вікових груп та інших критеріїв, що впливають на застосування коригувальних коефіцієнтів, визначається згідно відомостей інформаційної системи охорони здоров'я.

### 3. Разові премії.

3.1. За рішенням Роботодавця за самостійну організацію та проведення тренінгів для працівників та пацієнтів, виступи та публікації у засобах масової інформації, з нагоди святих та святкових дат, за виконання індикаторів якості працівникам може бути надана разова премія у розмірі до 100% від посадового окладу в межах економії фонду зарплати.

3.2. Премії за самостійну організацію та проведення тренінгів для працівників та пацієнтів, виступи та публікації у засобах масової інформації можуть виплачуватись після закінчення їх виплати працівником у порядку, визначеному у додатку №1 до Положення про преміювання.

3.3. За наявності коштів може проводитися преміювання до святкових дат згідно до ст.73 КЗпП), ювілейних дат працівників (50 річчя, 55 річчя, 60 річчя, 65 річчя та 75 річчя) та преміювання до професійного (галузевого) свята – Дня медичного працівника, залежно від особистого внеску кожного працівника.

Розмір премії, визначений цим пунктом, встановлюється у розмірі до 100% від посадового окладу наказом Роботодавця за поданням безпосереднього керівника структурного підрозділу.

3.4. Премія за виконання індикаторів якості виплачується лікарям загальної практики - сімейним лікарям, лікарям-педіатрам, лікарям-терапевтам та медичним сестрам, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги, раз на рік у розмірі до 100% від посадового окладу.

Перелік індикаторів якості та мінімальні показники їх виконання визначаються у додатку №2 до Положення про преміювання.

3.5. Працівникам за підсумками діяльності підприємства за рік, при економії коштів на оплату праці та в межах фінансової можливості на кінець звітного року, за поданням керівників структурних підрозділів, на підставі рішення Роботодавця та погодження з представником трудового колективу Підприємства один раз на рік може виплачуватись премія перед завершенням календарного року у розмірі до 100% посадового окладу в межах економії фонду зарплати.

Для визначення розміру премії застосовуються такі показники, як критерії оцінювання:

- ефективне та добросовісне виконання посадових обов'язків покладених на працівника підприємства протягом року;
- відсутність скарг, які розглядались комісійно та призвели до отримання негативного рішення;
- дотримання трудової дисципліни протягом року.

3.6. Працівникам структурних підрозділів Підприємства, які сприяли економії коштів на споживання енергоносіїв та комунальних послуг, може призначатись та виплачуватись премія за економію енергоресурсів - згідно Положення про проведення заходів з енергозбереження, затвердженого рішенням Житомирської міської ради, в розмірі до 100% посадового окладу.

3.7. Працівникам Підприємства може виплачуватись одноразова винагорода а) при нагородженні Почесною грамотою та Грамотою, а саме:

ГІ"

стиву

арної  
сої ради  
(7).



- Почесною грамотою Верховної Ради України – у розмірі до 100% посадового окладу;

- Грамотою Верховної Ради України – у розмірі до 80 % посадового окладу;

- Почесною грамотою Кабінету Міністрів України – у розмірі до 100 % посадового окладу;

- Почесною грамотою Міністерства охорони здоров'я України – у розмірі до 100% посадового окладу;

- Почесною грамотою Житомирської обласної державної адміністрації – у розмірі до 60 % посадового окладу;

- Почесною грамотою виконавчого комітету Житомирської міської ради – у розмірі до 50 % посадового окладу;

- Грамотою виконавчого комітету Житомирської міської ради – у розмірі до 30 % посадового окладу;

- Почесною грамотою Управління охорони здоров'я Житомирської міської ради – у розмірі до 50 % посадового окладу;

- Грамотою Управління охорони здоров'я Житомирської міської ради – у розмірі до 30% посадового окладу;

- Почесною грамотою Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради – у розмірі до 50% посадового окладу відповідно до Положення про заохочувальні відзнаки Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради;

- Грамотою Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради – у розмірі до 30 % посадового окладу відповідно до Положення про заохочувальні відзнаки Комунального підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Житомирської міської ради.

Преміювання здійснюється в межах фонду оплати праці.

2.3.8. Розмір разової премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи та виплачується в межах економії фонду заробітної плати.

Розмір кожної з разових премій не може перевищувати розміру посадового окладу працівника, якому виплачується відповідна премія.

2.3.9. Розмір разової премії, визначений цим Колективним договором, встановлюється наказом Роботодавця за поданням безпосереднього керівника структурного підрозділу (крім випадку, передбаченого п.2.3.2. цього Положення).

2.3.10. Премії за додатковими пакетами НСЗУ, окрім «Первинна медична допомога», «Лікування осіб із психічними та поведінковими розладами в наслідок вживання опіоїдів і з використанням препаратів замісної підтримувальної терапії», «Супровід та лікування дорослих та дітей, хворих на туберкульоз на первинному рівні медичної допомоги» розраховуються додатково та встановлюються (затверджуються) спільним рішенням Роботодавця та за участі уповноваженого представника трудового колективу прийнятим на зборах трудового колективу.

Конкретний розмір премії, визначений цим пунктом, встановлюється наказом Роботодавця за поданням безпосереднього керівника.

2.3.11. Працівники мають право на отримання премії за наявності коштів для її виплати у фонді заробітної плати Підприємства.

2.3.12. Проект наказу про преміювання працівників Підприємства готує планово-економічний відділ та подає на розгляд Роботодавцю.

2.4. Премія за надання платних послуг



**2.4.1. Премія за надання платних послуг виплачується працівникам, що безпосередньо задіяні в наданні таких послуг, та працівникам, які організовують діяльність по наданню таких послуг.**

**Преміювання здійснюється відповідно до фактично наданих послуг за відповідний період (місяць) згідно з Методикою розподілу фактичних надходжень за надання платних послуг, визначеної Роботодавцем, та виплачується за рахунок надходжень від надання платних послуг.**

### **3. Підстави для зменшення розміру премій**

**3.1. Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, а саме:**

- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 год. - зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 25%;
- неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків та/або невиконання завдань керівників підрозділів – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 50%;
- поява на робочому місці в нетверезому стані – зменшення розміру належних працівнику премій до 100%;
- прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 год. - зменшення розміру належних працівнику премій до 100%.

**3.2. Невиконання посадових інструкцій та галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я:**

- повторне протягом трьох місяців від попередження, але яке не спричинило фінансових або матеріальних втрат тощо – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 25%.
- яке спричинило матеріальні, фінансові або інші втрати тощо – зменшення розміру належних працівнику премій не більше ніж на 100%.

**3.3. Зменшення розміру премій здійснюється одноразово у місяці, в якому працівник припустився правопорушення, або в наступному місяці на підставі наказу Роботодавця.**

**3.4. Працівники, на яких були накладені дисциплінарні стягнення, не підлягають преміюванню протягом строку дії дисциплінарного стягнення.»**

**15. Доповнити Додаток № 2 до Колективного договору «КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ місячних посадових окладів працівників, категорій (груп) посад та професій до посадового окладу працівника I тарифного розряду» – додати посаду «Провідний бухгалтер (з дипломом магістра)» з 10 тарифним розрядом та коефіцієнтом співвідношення 1,4590 ».**

**16. Внести зміни в Додаток № 2 до Колективного договору «КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ місячних посадових окладів працівників, категорій (груп) посад та професій до посадового окладу працівника I тарифного розряду» – замінити назву посади «Фармацевта» на посаду «Асистент фармацевта» з 9 тарифним розрядом та коефіцієнтом співвідношення 1,4080».**

**17. Внести зміни в Додаток № 6 до Колективного договору «ПЕРЕЛІК посад та професій працівників, яким може встановлюватися ненормований робочий день та надаватися додаткова відпустка за ненормований робочий день» - замінити назви посад: «Головному бухгалтеру, заступнику головного бухгалтера» на посаду «Головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера»; «Завідувачі амбулаторій» на «Завідувач амбулаторії»; «Начальники відділів» на «Начальник відділу»; «Бухгалтери» на посаду «Провідний бухгалтер (з дипломом магістра), бухгалтер».**

**18. Внести зміни в Додаток № 7 до Колективного договору «ПЕРЕЛІК посад та професій працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку згідно постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290» - замінити назву посади «Фармацевта» на посаду «Асистент фармацевта».**

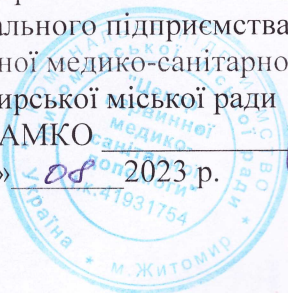


**Зміни і доповнення до Колективного договору на 2022-2027 р. підписали:**

**Від роботодавця -**

Директор  
Комунального підприємства «Центр  
первинної медико-санітарної допомоги»  
Житомирської міської ради  
В.І.ШРАМКО

« 07 » 08 2023 р.



**Від трудового колективу**

Комунального підприємства «Центр  
первинної медико-санітарної допомоги»  
Житомирської міської ради –

Уповноважений представник  
трудового колективу

Т.В.ТУРЧИН

« 07 » 08 2023 р.