

ВНЕСЕННЯ ЗМІН  
В КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ  
КОЛЕКТИВОМ КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
„ХОРОЛЬСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО –  
САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ“ ХОРОЛЬСЬКОЇ РАЙОННОЇ РАДИ  
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

на 2019 – 2024 роки

ДОДАТОК № 1

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРИБУТОВАННЯ

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового  
колективу КНП „Хорольський центр  
ПМСД“

„04“ 01 2023 року

Протокол № 1

04.01. 2023 року

57

Підпункт 5.3.6. пункту 5.3. розділу 5 Оплата праці викласти та Додаток № 3 ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ працівників Комунального некомерційного підприємства «Хорольський районний центр первинної медико-санітарної допомоги» Хорольської районної ради Полтавської області в наступній редакції:

„5.3.6. Працівникам Підприємства можуть встановлюватися надбавки в розмірі до 50% посадового окладу за:

- суміщення професій (посад);
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- збільшення обсягу виконуваних робіт;
- високі досягнення в праці;
- виконання особливо важливої роботи (на час її виконання);
- складність та напруженість у роботі.

Конкретний розмір цих доплат устанавлюється наказом Керівника залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.“

### ДОДАТОК № 3

#### ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ

**працівників Комунального некомерційного підприємства «Хорольський районний центр первинної медико-санітарної допомоги» Хорольської районної ради Полтавської області**

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

#### **1. Загальні положення.**

1.1. Це Положення запроваджується з метою матеріального стимулювання працівників Підприємства за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.2. Преміювання працівників Підприємства може здійснюватися за підсумками роботи за місяць /квартал/рік, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, за умов своєчасного, якісного виконання покладених завдань, при наявності коштів та у межах фонду заробітної плати.

1.3. Джерелами преміювання є надходження коштів від НСЗУ за договором про медичне обслуговування населення та надходження по загальному та спеціальному фондах з місцевого бюджету.

1.4. Розмір премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми та виплачується за рахунок економії фонду оплати праці.

1.5. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення та при наявності економії фонду оплати праці можуть виплачуватися разові та періодичні премії.

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

## 2. Разові премії

2.1. За рішенням керівника Підприємства, в окремих випадках, за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачена разова премія.

2.2. Для визначення розміру разових премій за виконання особливо важливої роботи враховується:

- виконання заходів та завдань, передбачених для здійснення протягом відповідного періоду у структурному підрозділі;
- стан виконавчої дисципліни (виконання окремих доручень керівництва, органів державної влади України);

2.3. Розмір разової премії встановлюється у відсотковому відношенні до посадового окладу в межах фонду заробітної плати. Розмір премії не може перевищувати 100% посадового окладу працівника, якому виплачується відповідна премія.

2.4. Конкретні розміри разових премій визначаються керівником Підприємства.

2.5. Премії виплачуються працівникам за поданням керівника структурного підрозділу, а керівникам підрозділів - за поданням заступника керівника Підприємства.

2.6. Преміювання заступників керівника Підприємства здійснюється за рішенням керівника Підприємства у порядку та розмірах, визначених цим

Положенням. Керівнику Підприємства премія виплачується згідно рішення власника або уповноваженого ним органу.

2.7. Працівникам Підприємства у місяць звільнення премія не нараховується.

2.8. Працівники, на яких були накладені дисциплінарні стягнення преміюванню не підлягають.

2.9. Проект наказу про преміювання працівників Підприємства готує відділ кадрів і подає для розгляду керівнику Підприємства.

2.10. Виплата разових премій проводиться під час виплати заробітної плати.

### 3. Періодичні премії

3.1. Нарахування і виплата періодичних премій може здійснюватися за умови укладення договору про медичне обслуговування населення між Підприємством та Національною службою здоров'я України, при наявності затверджених кошторисів та фінансового плану.

3.2. Виплата періодичних премій може здійснюватися лікарям загальної практики – сімейної медицини, лікарям – педіатрам та медичним сестрам, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги такого лікаря, у разі, коли лікаря обрали не менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги.

3.3. Для визначення розміру періодичної премії враховується:

- кількість підписаних декларацій;
- виконання кількісних та якісних показників діяльності; виконання стандартів діагностики, обстеження та лікування;
- виконані обсяги профілактичних щеплень;
- ведення медичної документації;
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування;
- культура обслуговування;
- виконання понаднормової роботи.

3.4. Розмір періодичної премії визначається керівником Підприємства у відсотковому співвідношенні до посадового окладу, або у грошовому виразі, та не може перевищувати 100% посадового окладу працівника, якому виплачується відповідна премія.

3.5. Періодичні премії виплачуються при наявності економії фонду оплати праці. Підставою для призначення премій є дані бухгалтерської та статистичної звітності, оперативного обліку.

3.6. Періодичні премії не нараховуються працівникам підприємства за час відпусток, тимчасової непрацездатності, відрядженням на навчання з метою підвищення кваліфікації.

3.7. Працівникам, які звільнені з роботи за власним бажанням, за станом здоров'я, або вийшли на пенсію в місяць, за який проводиться преміювання, періодична премія може нараховуватись за фактично відпрацьований час.

3.8. Проект наказу про преміювання працівників Підприємства готує відділ кадрів і подає для розгляду керівнику Підприємства.

3.9. Виплата періодичних премій проводиться під час виплати заробітної плати.

#### **4. Підстави для депреміювання чи зменшення розміру премії**

4.1. Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, а саме:

– систематичне запізнення на роботу – 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%.

4.2. 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%.

4.3. Зменшення розміру премій здійснюється одноразово у місяці, в якому працівник припустився порушення, або в наступному місяці на підставі наказу Керівника.

Головний лікар КНП  
«Хорольський центр ПМСД»



Л. М. Соболев

«04» 01 2023 року

Голова Профспілкового комітету



*A. Golikova*

«04» 01 2023 року