

ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Комунальне некомерційне підприємство «Долинський центр первинної
медико-санітарної допомоги» Долинської сільської ради
Запорізького району Запорізької області

на 2018-2023 роки

Схвалено загальними
зборами профспілковим
комітетом 03.02 2022р.

Набули чинності з
« 03 » 02 2022р.

с. Новослобідка

ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова профкому

КНП «Долинський ЦПМСД» ДСР ЗР ЗО
ЗО

М.Павлова

« »

Наказ генерального директора

КНП «Долинський ЦПМСД» ДСР ЗР

О. Колесник



ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання

працівників Комунального некомерційного підприємства «Долинський центр первинної медико-санітарної допомоги»

Долинської сільської ради Запорізького району Запорізької 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 здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці Підприємства за підсумками роботи за місяць/квартал/рік.

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

1.4. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися разові та періодичні премії.

1.5. Кількість пацієнтів, які подали Підприємству декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, із врахуванням вікових груп та інших критеріїв, що впливають на застосування коригувальних коефіцієнтів, визначається за допомогою електронної системи охорони здоров'я, що діє у Підприємстві.

2. Разові премії

2.1. За рішенням Адміністрації в окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачена одноразова 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);
- рівень дотримання трудової дисципліни.

Граничними розмірами в межах фонду оплати праці премію не обмежують.

2.3. Премії з нагоди ювілейних і святкових дат можуть виплачуватися за рішенням керівника Підприємства.

2.5. Конкретні розміри разових премій визначаються керівником Підприємства.

2.6. Працівники мають право на отримання премії за наявності коштів для цього у фонді заробітної плати Підприємства.

2.7. Премії виплачуються працівникам за поданням керівника відділу, а керівникам відділів за поданням заступника керівника Підприємства.

2.8. 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.

2.9. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи Адміністрації, а також на яких були накладені дисциплінарні стягнення преміюванню не підлягають.

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

2.11. Виплата премії провадиться не пізніше виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за тим, в якому таку премію було призначено.

2.12. Працівникам Підприємства за результатами роботи Підприємства один раз на рік за рішенням керівника Підприємства може здійснюватись виплата премії безпосередньо перед завершенням календарного року у розмірі посадового окладу.

3. Періодичні премії

3.1. Нарахування і виплата періодичних премій, визначених цим розділом, здійснюється за умови укладення договору про медичне обслуговування населення між Підприємством та Національною службою здоров'я України,

Нарахування і виплата періодичних премій, визначених цим розділом, здійснюється лікарям загальної практики – сімейної медицини, лікарям-педіатрам, лікарям-терапевтам та медичним сестрам, які працюють в команді з лікарем відповідної спеціалізації за умови отримання:

для лікаря загальної практики – сімейної медицини- не менше 900 декларацій про обрання лікаря;

для лікаря-терапевта – не менше 1000 декларацій про обрання лікаря

для лікаря-педіатра – не менше 450 декларацій про обрання лікаря.

3.2. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейної медицини, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта: здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кпп}} * 1 \%$$

$D_{\text{кпп}}$ - дохід Підприємства станом на перше число місяця, за який здійснюється нарахування періодичної премії.

3.3. Схема розрахунку преміювання середнього медичного персоналу, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві: здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кпп}} * 0,5 \%$$

$D_{\text{кпп}}$ - дохід Підприємства станом на перше число місяця, за який здійснюється нарахування періодичної премії.

3.4. Схема розрахунку преміювання фельдшерів та сестер медичних (в тому числі сестер медичних загальної практики - сімейної медицини), які виконують свої обов'язки у фельдшерських пунктах Підприємства: здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кпп}} * 0,5 \%$$

$D_{\text{кпп}}$ - дохід Підприємства станом на перше число місяця, за який здійснюється нарахування періодичної премії.

3.5. Схема розрахунку преміювання інших працівників Підприємства:

3.5.1. Керівнику Підприємства здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{кп}} = D_{\text{кпп}} * 6 \%$$

$D_{\text{кпп}}$ – дохід Підприємства станом на перше число місяця, за який здійснюється нарахування періодичної премії.

Виплата премії за цим пункт не виключає отримання Керівником Підприємства премії, як лікарем, за пунктом 3.2 цього Положення.

3.5.2. Заступникам керівника Підприємства здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$P_{\text{зк}} = D_{\text{кпп-д}} * 4 \%$$

$D_{\text{кпп-д}}$ – дохід Підприємства від декларацій про вибір лікаря, поданих працівникам Підприємства станом на перше число місяця, що йде після місяця, за який здійснюється нарахування періодичної премії.

Виплата премії за цим пунктом не виключає отримання Заступником керівника Підприємства премії, як лікарем, за пунктом 3.2 цього Положення.

3.6. Премії, визначені в цьому Розділі 3 цього Положення виплачуються працівникам пропорційно відпрацьованому ними часу протягом місяця.

3.7. Керівник Підприємства має право самостійно підвищувати відсотки, визначені у Розділі 3 цього Положення на один конкретний місяць чи на постійній основі для одного чи для всіх працівників, шляхом видання відповідного наказу.

3.8. У випадку зменшення розміру премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа молодшого та середнього медичного персоналу, відповідно до цього Положення, визначення розміру премії молодшого та середнього медичного персоналу здійснюється із розрахунку розміру премії відповідного лікаря до такого зменшення.

3.7. Періодичні премії виплачуються працівникам, які мають на них право, щомісячно із фонду заробітної плати без видання окремого наказу керівником Підприємства про їх призначення.

3.8. Премії, передбачені цим розділом, виплачуються не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Всі розрахунки здійснюються головним бухгалтером Підприємства або іншою особою, визначеною керівником Підприємства.

4. Підстави для депреміювання чи зменшення розміру премії

4.1. 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%.

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 правопорушення, або в наступному місяці на підставі наказу Керівника.

Зміни та доповнення до колективного договору підписали:

ВІД АДМІНІСТРАЦІЇ

**ВІД ПРОФСПІЛКОВОГО
КОМІТЕТУ**

Генеральний директор

Голова профспілкового комітету

КНП «Долинський ЦПМСД» ДСР ЗР ЗО

О.Я.Колесник

М.В.Павлова

КНП «Долинський ЦПМСД»

ДСР ЗР 30

Прощуровано, пронумеровано та
скріплено печаткою 6 аркуша

згідно з аркушів

Генеральний директор О.Я. Колесник



М.В. Палаво