



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

24.01.2024 № 4/2-91

На № _____ від _____

Генеральному директору
Комунального некомерційного
підприємства «Дніпровський
центр первинної медико-
санітарної допомоги №4»
Дніпровської міської ради
Андрію ПОДОЛЬНОМУ

Від трудового колективу:
Голові первинної профспілкової
організації Комунального
некомерційного підприємства
«Дніпровський центр первинної
медико-санітарної допомоги №4»
Дніпровської міської ради
Ларисі ГРЕБЕНЮК

Про повідомну реєстрацію
змін і доповнень
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок) зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №02 від 24.01.2024 із рекомендаціями щодо усунення порушень чинного законодавства:

1. Невірна нумерація аркушів, не відповідає вимогам п.7.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Титульний аркуш в нумерацію сторінок враховується, але номер на ньому не зазначається. Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. П.5: некоректна назва Закону України. Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. П.6 (п.29): викладено некоректно. Слово «Підприємством» замінити на «роботодавцем» або «генеральним директором».

4. П.8:

- некоректна назва Закону України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «Відпустку при народженні...»: викладений некоректно, не відповідає ч.1 ст.23 Закону України «Про відпустки», на яку йдеться посилання. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Відповідно до п.9 Порядку примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу
КНП «ДЦНМСД № 4» ДМР

Голова ТПО

ЛГ Лариса ГРЕБЕНЮК

28 грудня 2023



Від роботодавця:

Генеральний директор

КНП «ДЦНМСД № 4» ДМР

А Андрій ПОДОЛЬНИЙ

28 грудня 2023



ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом

Комунальне некомерційне підприємство
«Дніпровський центр первинної
медико – санітарної допомоги № 4» ДМР

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу
і захисту прав працівників

на 2022 – 2026 роки

схвалені на конференції трудового
колективу *28 грудня 2023*

протокол № 7

м. Дніпро
20 23

Сторони колективного договору домовилися про внесення наступних змін та доповнень до колективного договору КНП «ДЦПМСД №4» ДМР:

1. У Додаток 7 колективного договору «Положення про преміювання працівників» Розділ II, в пункт 14 та в пункт 15 внести зміни та викласти в наступній редакції:

З 01.01.2024 року вважати вірним наступне:

14. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейної медицини, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта (далі – лікар):

$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 14\%$ при підписанні 1700-1800 декларацій;

$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 4\%$ при підписанні 1531-1699 декларацій;

$P_{\text{лікаря педіатра}} = k * 24\%$ при підписанні 801 – 900 декларацій;

$P_{\text{лікаря педіатра}} = k * 8\%$ при підписанні 450 – 800 декларацій;

$P_{\text{лікаря терапевта}} = k * 14\%$ при підписанні 1901 – 2000 декларацій;

$P_{\text{лікаря терапевта}} = k * 4\%$ при підписанні 1531 – 1900 декларацій;

k - надходження за пацієнтів, які подали лікарю декларацію про вибір лікаря з початку року

4-24% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на кінець поточного місяця, за який здійснюється преміювання. Мінімальний відсоток може бути збільшено при наявності економії фонду заробітної плати.

$$k = (t * n) / 12$$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n - кількість пацієнтів, чинність декларації про вибір лікаря з якими станом на кінець поточного місяця, за який нараховується премія, але не більше оптимального обсягу.

Розрахунок преміювання лікарів, які працюють на 0,5 ставки та 0,75 ставки проводиться відповідно до вищевикладеної загальної схеми розрахунку з урахуванням зменшення відсотків від надходжень за пацієнтів та кількості декларацій у співвідношенні до зайнятої ставки.

Розрахунок преміювання, завідувачам амбулаторій, генеральному директору та медичному директору, які працюють за сумісництвом, здійснюється починаючи від 450 декларацій при 0,25 ставки, від 900 декларацій - при 0,5 ставки відповідно до формули:

$$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 8\%$$

k - надходження за пацієнтів, які подали лікарю декларацію про вибір лікаря з початку року

8% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на кінець поточного місяця, за який здійснюється преміювання.

$$k = (t * n) / 12$$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n- кількість пацієнтів, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на кінець поточного місяця, за який нараховується премія.

15. Схема розрахунку преміювання середнього медичного персоналу, який входять до команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві:

$$P_{\text{мсмп}} = P_{\text{лікаря}} * 22\%$$

$P_{\text{мсмп}}$ – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу.

$P_{\text{лікаря}}$ – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної медичної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується за формулою, визначеною пунктом 3.2 цього Положення.

22% - відсоток від премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа середнього медичного персоналу.

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

З 01.04.2024 року вважати вірним наступне:

14. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейної медицини, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта (далі – лікар):

$$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 13\% \text{ при підписанні 1700-1800 декларацій;}$$

$$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 3\% \text{ при підписанні 1531-1699 декларацій;}$$

$$P_{\text{лікаря педіатра}} = k * 22\% \text{ при підписанні 801 – 900 декларацій;}$$

$$P_{\text{лікаря педіатра}} = k * 6\% \text{ при підписанні 450 – 800 декларацій;}$$

$$P_{\text{лікаря терапевта}} = k * 13\% \text{ при підписанні 1901 – 2000 декларацій;}$$

$$P_{\text{лікаря терапевта}} = k * 3\% \text{ при підписанні 1531 – 1900 декларацій;}$$

k - надходження за пацієнтів, які подали лікарю декларацію про вибір лікаря з початку року

3-22% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на кінець поточного місяця, за який здійснюється преміювання. Мінімальний відсоток може бути збільшено при наявності економії фонду заробітної плати.

$$k = (t * n) / 12$$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n- кількість пацієнтів, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на кінець поточного місяця, за який нараховується премія, але не більше оптимального обсягу.

Розрахунок преміювання лікарів, які працюють на 0,5 ставки та 0,75 ставки проводиться відповідно до вищевикладеної загальної схеми розрахунку з урахуванням зменшення відсотків від надходжень за пацієнтів та кількості декларацій у співвідношенні до зайнятої ставки.

Розрахунок преміювання завідувачам амбулаторії, генеральному директору та медичному директору, які працюють за сумісництвом, здійснюється від 450 декларацій при 0,25 ставки, від 900 декларацій - при 0,5 ставки та здійснюється за формулою:

$$P_{\text{лікаря ЗПСМ}} = k * 6\%$$

k - надходження за пацієнтів, які подали лікарю декларацію про вибір лікаря з початку року

6% - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на кінець поточного місяця, за який здійснюється преміювання.

$$k = (t * n) / 12$$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n- кількість пацієнтів, (чинність декларації про вибір лікаря), з якими зберігається станом на кінець поточного місяця, за який нараховується премія.

15. Схема розрахунку преміювання середнього медичного персоналу, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві:

$$P_{\text{МСМП}} = P_{\text{лікаря}} * 20\%$$

$P_{\text{МСМП}}$ – розмір премії працівника із числа середнього медичного персоналу.

$P_{\text{лікаря}}$ – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної медичної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується за формулою, визначеною пунктом 3.2 цього Положення.

20% - відсоток від премії лікаря, з яким спільно або під чийм керівництвом працює працівник із числа середнього медичного персоналу.

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

2. Внести зміни до пункту 11 Розділ II Додатку 7 Положення про преміювання працівників та викласти його в наступній редакції:

11. Усім видам преміювання не підлягають:

1) працівники, на яких були накладені дисциплінарні стягнення (відповідно до наказу генерального директора підприємства);

2) працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи Адміністрації, за місяць в якому проводилось звільнення.

3. Розділ II Додатку 7 Положення про преміювання працівників доповнити пунктом 22 в наступній редакції:

22. Розрахунок преміювання для лікарів, за надання пацієнтам паліативної медичної допомоги, здійснюється за формулою:

$$П_{\text{лікаря}} = k * 10\%$$

k - надходження за медичну послугу, які перерозподіляються на фонд оплати праці працівників підприємства (без урахування нарахування ЄСВ):

$$k = (t * 85\%) / 1,22$$

t - сума надходження коштів за пацієнтів, яким була надана паліативна медична допомога даним лікарем, відповідно до звіту та розшифровки НСЗУ.

85% - відсоток від суми надходження коштів за пацієнтів, яким була надана паліативна медична допомога, на фонд оплати праці працівників підприємства.

1,22 - індекс, необхідний для обчислення нарахування ЄСВ.

10% - відсоток від надходжень за медичну послугу, які перерозподіляються на фонд оплати праці працівників (без урахування нарахування ЄСВ).

Даний розрахунок здійснюється за попередній місяць, після отримання звіту та розшифровки НСЗУ щодо надання паліативної медичної допомоги.

4. Внести зміни до підпункту 5 пункту 2 розділу III Додатку 7 Положення про преміювання працівників та викласти його в наступній редакції:

5) Працівника може бути позбавлено 100% періодичної премії у випадку притягнення його до дисциплінарної, адміністративної та/або кримінальної відповідальності, на період дії догани.

5. Внести зміни до підпункту 5 пункту 11 глави 1 Розділу III та викласти його в наступній редакції:

5) час перебування у відпустках без збереження заробітної плати, наданих відповідно до статті 25 Закону про відпустки (крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною на підставі медичного висновку (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки»); та ст.26 на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого

характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін. Час перебування у відпустках, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 цього Закону.

6. Внести зміни до пункту 24 глави 1 Розділу III та викласти його в наступній редакції:

24. У разі звільнення працівника виплачувати йому грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи. (ч.1 ст.24 Закону України «Про відпустки»).

Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їх бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

7. Внести зміни до пункту 29 глави 1 Розділу III та викласти його в наступній редакції:

29. Надавати працівнику за сімейними обставинами та з інших причин, відпустку без збереження заробітної плати на термін, встановлений угодою між працівником та Підприємством, але не більш ніж 30 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі з виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною другою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

8. Внести зміни до пункту 34 глави 1 Розділу III та викласти його в наступній редакції:

34. Керуючись статтею 19-1 Закону України «Про відпустки» та постановою КМУ «Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини» від 07 липня 2021р. №693, одноразова сплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 к. д. (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.

Якщо народилося двоє і більше дітей від однієї вагітності, тривалість відпустки не збільшують (п. 11 Порядку № 693)

Пункт 5 Порядку № 693 встановлює, що відпустку при народженні дитини не ділять на частини.

Відпустку при народженні оплачує роботодавець (ч. 1 ст. 23 Закону про відпустки).

9. Внести зміни до пункту 38 глави 1 Розділу III та викласти його в наступній редакції:

38. В період дії непереборної сили (форс – мажорних обставин) трудові відносини та робочий час на Підприємстві можуть регулюватися окремими нормами законодавства України та розпорядчими документами генерального директора.

10. Внести зміни до пункту 15 глави 1 Розділу VIII та викласти його в наступній редакції:

15. Надавати членам ППО на час профспілкового навчання додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання (ч.7 ст. 252 КЗпП України).

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова ППО

КНП «ДЦПМСД № 4» ДМР

 Лариса ГРЕБЕНЮК

«28 грудня 2023»

Від роботодавця:

Генеральний директор

КНП «ДЦПМСД № 4» ДМР

 Андрій ПОДОЛЬНИЙ

«28 грудня 2023»

Продумеровано, проінформовано 7 січня 2017 року
Скріплено печаткою

Генеральний директор
КНІ «ДПМСУ № 4» ДПР
Генеральний підполковник

