



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

02.04.2025 № 4/3-110

На № _____ від _____

Генеральному директору
Комунального некомерційного
підприємства
«Дніпровський центр первинної
медико-санітарної допомоги №6»
Дніпровської міської ради
Дмитру САЗОНОВУ

Від трудового колективу:
Голові первинної профспілкової
організації Комунального
некомерційного підприємства
«Дніпровський центр первинної
медико-санітарної допомоги №6»
Дніпровської міської ради
Оксані ДЕРКАЧ

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 №98 від 02.04.2025 без зауважень.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію змін 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 змін та доповнень до колективного договору, поданий на повідомну реєстрацію у паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції

Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО :

Від трудового колективу:

Голова первинної профспілкової
організації

 Оксана ДЕРКАЧ

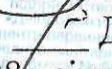
«28» січня 2025р.



Від роботодавця :

Генеральний директор

КНП «ДЦПМСД №6» ДМР

 Дмитро САЗОНОВ

«28» січня 2025р.



ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ між роботодавцем та трудовим колективом

Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр
первинної медико-санітарної допомоги № 6» Дніпровської міської ради

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового
колективу і захисту прав працівників
на 2021-2024 рр.

Схвалено на конференції трудового
колективу «27» січня 2025
протокол № 1

м. Дніпро
2025

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ між роботодавцем та трудовим колективом

Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 6» Дніпровської міської ради по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників
на 2021-2024 рр.

Керуючись постановою Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 № 28 «Деякі питання оплати праці державних та комунальних закладів охорони здоров'я», Постановою Кабінету Міністрів України від 24 грудня № 1503 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення 2025 році» внести наступні зміни і доповнення до договору між роботодавцем та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 6» Дніпровської міської ради по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників на 2021-2024 роки:

I. Внести зміни у додаток № 3 та викласти в новій редакції:

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ працівників Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 6» Дніпровської міської ради

Це положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Законів України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII; «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, Постановою Кабінету Міністрів України від 24 грудня № 1503 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення 2025 році», та інших нормативно-правових актів України.

Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників підприємства і поширюється на всіх членів трудового колективу.

Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників, з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу в загальні результати роботи підвищення її ефективності та якості надання медичної допомоги і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

1. Загальні положення.

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці Підприємства, за виконання важливої роботи, її складність та обсяг, за підсумками роботи за місяць /квартал/ рік

1.2. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися разові, щомісячні, квартальні та річні премії.

1.3. За рішенням Роботодавця за виконання особливо важливої роботи та святкових дат працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.4. Генеральному директору надається право відповідно до вимог чинного законодавства України позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.5. Кількість пацієнтів, які подали Підприємству декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу визначається на підставі даних електронної системи охорони здоров'я та медичної інформаційної системи, що діє у Підприємстві.

2. Підстави, умови і порядок преміювання.

2.1. Для визначення розміру премій за виконання роботи враховується:

- виконання заходів та завдань, які передбачені у структурному підрозділі;

- ініціативність та особистий внесок у загальні результати роботи;
- складність та обсяг виконуваної роботи;
- відсутність порушень у діяльності за результатами перевірки департаментом охорони здоров'я населення Дніпровської міської ради, іншими органами та службами, що мають повноваження для перевірки та контролю;

- виконання окремих доручень керівництва, за умови своєчасного та якісного виконання поставлених завдань залежно від обсягу, терміновості та важливості;

2.2. Премії з нагоди святкових дат виплачуються за рішенням генерального директора.

2.3. Розміри премій співробітникам за виконання показників встановлюється без обмежень і визначаються:

- у відсотковому розмірі до посадового окладу або у фіксованому розмірі визначеному Роботодавцем за погодженням з Профкомом;

- кожному працівникові за поданням керівника структурного підрозділу, заступника генерального директора, медичного директора;

- керівнику структурного підрозділу за поданням заступника генерального директора, медичного директора;

- преміювання працівників за виконання особливо важливих доручень керівництва, завдань, вакцинацію, надання мобільної паліативної допомоги дорослим та дітям, супровід та лікування дорослих та дітей хворих на туберкульоз, за умови своєчасного та якісного виконання поставлених

завдань; при цьому розмір (конкретна сума або відсоток) премії визначаються генеральним директором, заступником генерального директора, медичним директором, керівником підрозділу залежно від обсягу, терміновості та важливості завдання;

- в межах фонду заробітної плати може нараховуватись декілька премій працівникам, які протягом місяця, кварталу сумлінно виконували кілька різних завдань, поставлених генеральним директором, заступником генерального директора, медичним директором, керівником структурного підрозділу, відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи. Таким чином, премії можуть бути нараховані за кожний випадок виконання умов преміювання незалежно від того, скільки таких випадків буде впродовж того або іншого періоду;

- у зв'язку з державними, професійними, святковими датами;

- нагородження грамотами, подяками працівників ;

2.4. Преміювання керівництва підприємства згідно зі штатним розписом може здійснюватись щомісячно, щоквартально, за підсумками року в межах фонду заробітної плати Підприємства.

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

2.6. Преміювання заступників генерального директора здійснюються за рішенням генерального директора у порядку та розмірах, визначених цим Положенням. Генеральному директору виплачується премія за погодженням департаменту охорони здоров'я населення Дніпровської міської ради у порядку та розмірах, визначених цим Положенням.

2.7. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються.

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

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

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

- для лікаря загальної практики – сімейного лікаря - 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.

Обмеження передбачені цим пунктом зменшуються на 50 % для працівників, які працюють за суміщенням, сумісництвом на 0,5 ставки посади

та на 25 %, які працюють за суміщенням та сумісництвом на 0,25 ставки посади.

2.10.1. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта (далі – лікар):

	1,0 ставки посади		0,5 ставки посади		0,25 ставки посади	
	кількість декларацій	відсоток, %	кількість декларацій	відсоток, %	кількість декларацій	відсоток, %
П лікаря ЗПСМ	1800-1700	8,0	900-850	8,0	450-425	8,0
П лікаря ЗПСМ	1699-1300	7,0	849-650	7,0	424-325	7,0
П лікаря ЗПСМ	1299-900	4,5	649-450	4,5	324-112	4,5
П лікаря педіатра	900-800	16,0	450-400	16,0	225-200	16,0
П лікаря педіатра	799-650	15,0	399-325	15,0	199-163	15,0
П лікаря педіатра	649-450	9,0	324-225	9,0	162-113	9,0
П лікаря терапевта	2000-1900	7,0	1000-950	7,0	500-475	7,0
П лікаря терапевта	1899-1500	6,0	949-750	6,0	474-375	6,0
П лікаря терапевта	1499-1000	4,0	749-500	4,0	374-250	4,0

Премію лікаря ($\Pi_{\text{лікаря}}$) розраховувати за наступною формулою:

$$\Pi_{\text{лікаря}} = (t * n) / 12 * k,$$

де:

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік визначається, як базова капітаційна ставка за обслуговування одного пацієнта з коригувальним коефіцієнтом вартості декларації 0,8. Розмір капітаційної ставки визначається Кабінетом Міністрів України;

n - кількість пацієнтів, які подали декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання. До декларацій, які не мають статусу «успішна верифікація» в Реєстрі пацієнтів в електронній системі охорони здоров'я застосовується коригувальний коефіцієнт 0 «нуль»;

k - 4 - 16% - відсоток.

Оптимальний обсяг практики за декларації, за які буде нараховуватись премія, складає: для лікаря загальної практики-сімейного лікаря – 1800, лікаря-педіатра – 900, лікаря-терапевта – 2000.

2.11. Премію медичному директору та завідувачам амбулаторій ($\Pi_{\text{м+з}}$), які працюють за суміщенням та сумісництвом використовувати розраховувати ти за наступною формулою:

$$\Pi_{\text{м+з}} = (t * n) / 12 * k,$$

де:

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік визначається, як базова капітаційна ставка за обслуговування одного пацієнта з коригувальним коефіцієнтом вартості декларації 0,8. Розмір капітаційної ставки визначається Кабінетом Міністрів України;

n - кількість пацієнтів, які подали декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання. До декларацій, які не

мають статусу «успішна верифікація» в Реєстрі пацієнтів в електронній системі охорони здоров'я застосовується коригувальний коефіцієнт 0 «нуль»;

k - 5 % - відсоток.

2.12. Премію середньому медичному персоналу ($P_{\text{мсмп}}$), які входять до команди з надання первинної медичної допомоги у Підприємстві розраховувати ти за наступною формулою:

$$P_{\text{мсмп}} = P_{\text{лікаря}} * k,$$

де:

$P_{\text{лікаря}}$ – премія лікаря, з яким в команді з надання первинної медичної допомоги працює середній медичний персонал, що вираховується за формулою, визначеною пунктом 2.10.1 цього Положення;

k - 17 % - відсоток.

2.13. Генеральному директору премія виплачується за погодженням департаменту охорони здоров'я населення Дніпровської міської ради у порядку та розмірах, визначених цим Положенням.

2.14. Іншим працівникам Підприємства, за рішенням генерального директора та погодженням профспілкового комітету, може здійснюватись нарахування премії, розмір якої залежить від економії коштів, що надходять Підприємству від НСЗУ.

2.15. Премії, визначені в п.2.10.1, 2.11, 2.12 цього Положення виплачуються працівникам пропорційно відпрацьованого ними часу протягом місяця.

2.16. 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 генеральним директором.

3. Підстави і порядок позбавлення преміювання.

3.1. Працівника може бути повністю або частково позбавлено премії за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, а саме:

- за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказів і розпоряджень Роботодавця - до 50%;

- поява на робочому місці в нетверезому стані – зменшення розміру належних працівнику премій до 100%;

- за запізнення на роботу або дострокові залишення роботи без поважних причин – до 50%;

- за прогули без поважних причин – до 100%.

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

- повторне протягом трьох місяців, що 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 на 100%;
- недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, в тому числі на оперативних нарадах, недосконалого та невчасного їх виконання) - не більше 50%.
- у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності – 100%;
- наявності обґрунтованих скарг громадян щодо діяльності медичного персоналу – 100%.

3.3. Зменшення розміру премій або позбавлення її повністю здійснюється наказом по Підприємству за той період, в якому було допущено порушення та здійснюється один раз на місяць.

3.4. Преміювання до працівника не застосовуються – протягом строку дії догани, як дисциплінарного стягнення.

3.5. Роботодавцю за поданням заступників, керівників структурних підрозділів надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни, внутрішнього розпорядку, несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій, порушення правил охорони праці, техніки безпеки за погодженням з Профкомом.

4. Заключні положення.

4.1. У разі незгоди з розміром преміювання, розміром або підставами зменшення чи позбавлення преміювання, працівник для вирішення спору може звернутися до комісії по трудових спорах або суду.

II. Внести зміни у додаток № 13 та викласти в новій редакції :

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок надання та виплати доплат і надбавок працівникам комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 6» Дніпровської міської ради

1. Загальні положення.

1. Це положення розроблено згідно із вимогами КЗпП України, Закону України «Про оплату праці», Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 №5 постановою Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» та іншими актами чинного законодавства України. з метою забезпечення якісного виконання працівниками своїх професійних обов'язків, економії трудових і матеріальних ресурсів.

2. Це положення встановлює принципи регулювання фонду додаткової заробітної плати на Підприємстві.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми за трудові досягнення та особливі умови праці.

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

3. Положення встановлює пряму залежність розмірів доплат і надбавок від величини трудового внеску працівника і дає можливість для прояву ініціативи, а також почуття відповідальності кожного працівника за кінцевий результат роботи структурного підрозділу і Підприємства в цілому.

2. ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ

2.1. Доплати до заробітної плати працівникам встановлюються:

2.1.1. У розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

2.1.2. Доплата для забезпечення рівня заробітної плати відповідно до вимог постанови КМУ від 13.01.2023 № 28, а саме:

- 20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я, посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я, посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;
- 15000 гривень для осіб, які займають посади у закладі охорони здоров'я лікарів-інтернів, що віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців;
- 13500 гривень для осіб, які займають посади у закладі охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців.

2.1.3. Вимоги підпункту 2.1.2. не поширюються на:

- державні та комунальні заклади (підприємства) охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;
- медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги.

2.1.4. У випадках, визначених підпунктом 2.1.3. цього пункту, мінімальний розмір оплати праці медичних працівників комунальних закладів

охорони здоров'я установлюється в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

2.2. Порядок встановлення доплат:

Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування доплат підписується генеральним директором за обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

3. ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК

3.1. Надбавки працівникам встановлюються:

3.1.1. У розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 % посадового окладу.

- надбавки встановлюються за результатами роботи не раніше ніж через три місяці з дня працевлаштування (в окремих випадках за рішенням генерального директора цей термін може зменшуватися);

- при переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавок вирішується в індивідуальному порядку за погодженням з профспілковим комітетом;

- контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки здійснюється керівниками підрозділів, при погіршенні якості роботи і порушенні трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника структурного підрозділу на ім'я генерального директора за погодженням з профспілковим комітетом.

3.2. Наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки підписується генеральним директором за погодженням з профспілковим комітетом.

Від трудового колективу:

Голова первинної профспілкової

організації
 Оксана ДЕРКАЧ

«28» січня 2025р.



Від роботодавця:

Генеральний директор

 Дмитро САЗОНОВ

«28» січня 2025р.



Пронумеровано та прошнуровано
9 (дев'ять) аркушів
опечатано печаткою

Генеральний директор
КНП «ДЦПМСД №6» ДМР

Дмитро САЗОНОВ

Голова ППО
КНП «ДЦПМСД №6» ДМР

Оксана ДЕРКАЧ