

**Зареєстровано
відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічного розвитку
території Рахівської районної державної
адміністрації – Рахівської районної військової
адміністрації**

**Зміни
Колективний договір
між адміністрацією та трудовим колективом
комунального некомерційного підприємства
„Рахівський центр первинної медико-санітарної
допомоги” Рахівської міської ради
Закарпатської області
на 2022 – 2026 роки**

реєстровий № 8 від 29.12.2023 р.

**Перший заступник голови районної
державної адміністрації – начальника
районної військової адміністрації**



Віктор ТУРОК

СХВАЛЕНО

на зборах трудового колективу
комунального некомерційного
підприємства «Рахівський центр
первинної медико-санітарної
допомоги» Рахівської міської ради
Закарпатської області
Протокол №5
« 24 » жовтня 2023 р.

ЗМІНИ**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**Між адміністрацією та трудовим колективом
комунального некомерційного підприємства
«Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги»
Рахівської міської ради Закарпатської області
на 2022-2023 роки**

м. Рахів 2023

З метою сприяння врегулюванню трудових та соціально-економічних відносин в Комунальному некомерційному підприємстві «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги » (далі - Підприємство), Підприємство в особі директора – Молдавчук Богдани Миколаївни (далі – Адміністрація, Роботодавець, Керівник), з однієї сторони, і трудовий колектив в особі обраного і уповноваженого представника трудового колективу – Дутчак Магдаліни Василівни (далі – Трудовий колектив), з другої сторони (разом далі – Сторони), уклали цей Колективний договір на 2022-2023 роки про наступні зміни і затвердити їх в наступній редакції:

1. Підпункт 1.3.1, Розділу 1. **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

«1.3.1. Договір укладено на 2022–2026 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами (01 листопада 2022 року) та діє до 31.12.2026 року.»

2. Підпункт 5.17. Розділ 5. **РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ**

«5.17. За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівнику, за його заявою, Адміністрація може надавати відпустку без збереження заробітної плати з-но ст.26 Закону України про відпустки (зі змінами), людям пенсійного віку до 30 календарних днів, інвалідам I-II групи до 60 календарних днів, III-ї групи до 30 календарних днів, для догляду за хворим членом сім'ї згідно медичного висновку до 30 календарних днів.»

3. Підпункт 12.1. Розділу 12. **ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

«12.1. Договір діє до 31.12.2026р.»

Зміни ухвалено зборами трудового колективу Підприємства Протоколом №5 від 24.10.2023р. Зміни вступають в дію з 01 січня 2024 року. При зміні кавітаційної ставки провести збори колективу.

Підписи:

Від Уповноваженого представника
трудового колективу:



М.В.Дутчак

Від Адміністрації
Підприємства



Б.М.Молдавчук

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



М.В. Дутчак

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор комунального
некомерційного підприємства
«Рахівський центр первинної медико-
санітарної допомоги» Рахівської
міської ради Закарпатської області



Б.М. Молдавчук

ДОДАТОК № 1

Система оплати праці Підприємства:

1. Директор встановлює рівні посадових окладів відповідно до посад, які затверджені у штатному розписі.
2. Встановити такі види доплат в межах фонду оплати праці:
 - щомісячна надбавка за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам (лікар загальної практики-сімейний лікар, лікар-терапевт, лікар-педіатр, лікар-статистик, головна медична сестра, сестра медична загальної практики сімейної медицини, фельдшер, акушерка, фармацевт) згідно постанови КМУ від 29.12.2009 р. № 1418, залежно від стажу роботи в такому розмірі:
 - понад 3 роки розмір надбавки до посадового окладу з гірськими становить 10 %;
 - понад 10 років розмір надбавки до посадового окладу з гірськими становить 20 %;
 - понад 20 років розмір надбавки до посадового окладу з гірськими становить 30 %;
 - щомісячна надбавка за кваліфікаційну категорію медичним та фармацевтичним працівникам (лікар загальної практики-сімейний лікар, лікар-терапевт, лікар-педіатр, лікар-статистик, головна медична сестра, сестра медична загальної практики сімейної медицини, фельдшер, акушерка, фармацевт):
 - за другу кваліфікаційну категорію 10% до посадового окладу з гірськими,
 - за першу кваліфікаційну категорію 20% до посадового окладу з гірськими,
 - за вищу кваліфікаційну категорію 30% до посадового окладу з гірськими ;
 - щомісячна надбавка за постійне завідування амбулаторією у розмірі 1000,00грн. при кількості лікарів в амбулаторії до 2-х; у розмірі 2000,00грн. при кількості лікарів в амбулаторії від 3 до 7, у розмірі 3000,00грн. при кількості лікарів в амбулаторії 8 і більше;
 - за виконання обов'язків сестри медичної старшої у розмірі 1000,00грн.

при кількості медичних сестер в амбулаторії від 7 до 13, та 2000,00грн. при кількості медичних сестер в амбулаторії 14 і більше;

- виплата надбавки відповідно до ст.6 Закону України від 1995р. « Про Статус гірських населених пунктів в Україні» зі змінами.

- щомісячна надбавка прибиральнику службових приміщень при роботі з дезінфікуючими засобами, у розмірі 10% до посадового окладу з гірськими.

3. За суміщення професій (посад), за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників і розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт в розмірі від 30% до 50% до посадового окладу з гірськими.

4. Для оплати праці адміністративній частині проводити відрахування до 19% від суми грошових надходжень в підприємство з НСЗУ за укладені декларації.

5. Встановити щомісячну виплату преміальних лікарям ЗПСМ та лікарям-терапевтам підприємства згідно постанови Кабінету Міністрів України № 1117 від 18.12.2018 року, та роз'яснення Національної служби здоров'я України № 1424-18 від 29.12.2018 року від 701 укладених декларацій, а лікарям-педіатрам від 351 укладених декларацій та визначити розмір премії лікарю за декларації згідно наведеного нижче розрахунку:

Схема розрахунку щомісячної премії лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта:

Премія лікаря = $K * 12\%$, де

K - надходження коштів з НСЗУ за декларації, що заключені лікарем з пацієнтами станом на 01 число поточного місяця, згідно даних медичної інформаційної системи підприємства;

6. Встановити доплату молодим спеціалістам - лікарям ЗПСМ, терапевтам та педіатрам в розмірі 100% від посадового окладу з гірськими, але не більше 6-ти місяців з дня прийняття на роботу, або до моменту заключення 700 декларацій з пацієнтами, а педіатрам – 350 декларацій, що настане швидше в часі.

7. Встановити доплату за кількість укладених декларацій для сестри медичної ЗПСМ, які працюють у команді:

за декларації укладені сімейними лікарями і терапевтами в кількості від 701 до 1000 - встановити преміальні виплати 40% від встановленого посадового окладу, для сестер медичних ЗПСМ, які закріплені за лікарями ;

- за декларації укладені лікарями педіатрами в кількості від 351 до 500 - 40% від встановленого посадового окладу, для сестер медичних ЗПСМ, які закріплені за лікарями ;

- за декларації укладені сімейними лікарями і терапевтами в кількості більше 1000 - встановити преміальні виплати 50% від встановленого посадового окладу, для сестер медичних ЗПСМ, які закріплені за лікарями;

- за декларації укладені лікарями педіатрами в кількості від 500 - 50% від встановленого посадового окладу, для сестер медичних ЗПСМ, які закріплені за лікарями ;

8. Встановити надбавку за клас класифікації водіям підприємства :
 - 1 клас - у розмірі 25 % до посадового окладу з гірськими;
 - 2 клас - у розмірі 15 % посадового окладу з гірськими;
9. Встановити розмір посадового окладу посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар» – 6700,00грн.
10. Встановити розмір посадового окладу лікаря-педіатра, лікаря-терапевта, сестри медичної загальної практики сімейної медицини, фельдшера, акушерки, сестрі господині, реєстратора, прибиральниці, опалювача, водія, в розмірі 1-го встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
11. Встановити розмір посадового окладу заступника директора в розмірі 4,1 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
12. Встановити розмір посадового окладу головного бухгалтера в розмірі 4,3 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
13. Встановити розмір посадового окладу бухгалтера, начальника відділу кадрів, юрисконсульта, фахівця з публічних закупівель, інженера з охорони праці, в розмірі 2,5 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
14. Встановити розмір посадового окладу лікаря-статистика, головної медичної сестри, в розмірі 2.1 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
15. Встановити розмір посадового окладу секретарки, фармацевта в розмірі 2.0 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
16. Встановити розмір посадового окладу диспетчеру в розмірі 1.6 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
17. Встановити розмір посадового окладу водіям адміністративно-господарського відділу КНП «Рахівський ЦПМСД» в розмірі 1.0 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
18. Встановити розмір посадового окладу прибиральнику службових приміщень адміністративно-господарського відділу, слюсара (підсобного робітника) в розмірі 1,5 встановленого посадового окладу від основної професії, посади «Лікар загальної практики-сімейний лікар».
19. Надавати вихідний день в зв'язку з святкуванням Дня народження працівника, 1-го вересня та останній дзвінок навчального року працівникам в яких є діти шкільного віку із збереженням заробітної плати за погодженням керівника.
20. При святкуванні ювілейних дат від 30 років та кожні 5 років надавати преміальні працівникам КНП «Рахівський ЦПМСД» - в розмірі одного посадового окладу з гірськими, за умови роботи на підприємстві не

менше 5 років.

21. Встановити виплату добових при відрядженні працівників КНП в сумі 200грн. на добу. Виплату добових проводити лише при виїзді працівників за межі району. При направленні працівників на курси чи інші навчання, здійснювати оплату відрядних не більше 5 календарних днів.
22. Встановити доплату медичних гарантій медпрацівникам відповідно Постанови КМУ №28 від 13 січня 2023р. (з змінами та згідно діючих змін в законодавстві) на підставі наказу Директора.

«1) в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики:

мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці устанавлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

-20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

-13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати;»

Для медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівців з початковим рівнем (короткий цикл) вищої освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги такого лікаря), цей підпункт застосовується у разі, коли лікаря обрали не менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги.

У разі встановлення медичному працівнику неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена цим підпунктом, застосовується пропорційно до відпрацьованого часу.

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



М.В. Дутчак

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор комунального
некомерційного підприємства
«Рахівський центр первинної медико-
санітарної допомоги» Рахівської
міської ради Закарпатської області



Б.М. Молдавчук

ДОДАТОК № 2

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги»

І. Загальні положення

Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги» Рахівської міської ради Закарпатської області (далі - Положення) розроблене на підставі статті 98 до Кодексу законів про працю України, Закону України від 24.03.1995 №108/95-ВР «Про оплату праці», наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», спільного наказу Міністерства соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 15.10.2015 № 1008/675 «Про внесення змін до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

Це Положення приймається з метою матеріального стимулювання працівників закладу за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

Згідно з цим положенням здійснюється преміювання всіх працівників КНП «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги» за результатами роботи в закладі та з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці.

Здійснює облік за використанням коштів для преміювання працівників головний бухгалтер КНП «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги»

Положення діє з дати підписання і до моменту його скасування.

II. Порядок преміювання.

Матеріальне стимулювання працівників КНП «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги» (далі матеріальне стимулювання) здійснюється шляхом виплати матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, надбавки до посадового окладу, премії за результатами роботи, з нагоди державних та професійних свят, ювілеїв тощо з метою покращення показників діяльності, матеріальної зацікавленості, підвищення престижності професії, створення належних умов для ефективної діяльності працівників.

Рішення про матеріальне стимулювання (наказ) приймає директор Комунального некомерційного підприємства «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги» у межах фонду оплати праці, затвердженого у Фінансовому плані на поточний рік.

Матеріальне стимулювання здійснюється:

- винагорода (премія) за трудові досягнення та результати роботи у підсумку місяця ;
- винагорода (премія) за поточні результати праці за підсумками роботи за квартал, півріччя;
- винагорода (премія) за загальні результати роботи за рік;
- винагорода (премія) до державних та міських свят, до Дня медичного працівника;
- премія (надбавка) за інтенсивність праці.
- премія (надбавка) за складність та напруженість в роботі;
- винагорода з нагоди ювілею 30 років та кожні 5 років за умови роботи на підприємстві не менше 5 років.

Премія виплачується працівникові відповідно до особистого вкладу у загальні результати роботи.

II. Основні показники для визначення преміювання.

1. При визначенні розміру премії за підсумками роботи за квартал враховується:

1.1 Рівень вакцинопрофілактики на рівні практики ПМД (% виконання плану проф. щеплень, більше 98%), який призначається всім працівникам команди практики ПМД з найкращими місячними результатами у розмірі 50% посадового окладу .

1.2 Відсутність реєстрації запущених випадків візуальних форм онкозахворювань, у розмірі 10% від посадового окладу, який призначається всім працівникам команди практики ПМД.

1.3 Відсутність реєстрації запущених відкритих форм туберкульозу у розмірі 10% від посадового окладу, який призначається всім працівникам команди практики ПМД.

2. Винагорода за трудові досягнення у підсумку місяця:

- Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора КНП «Рахівський центр первинної медико-санітарної допомоги», відсутність обґрунтованих зауважень з боку перевіряючих.

- Виконання заходів та завдань, передбачених виробничими планами, виконання плану амбулаторних відвідувань;

- Виконавча дисципліна;

- Трудова дисципліна;

- Ведення планово-фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;

- Своєчасне і якісне подання статистико-фінансової звітності на адресу контролюючих органів;

- Виконання заходів системи клієнтського сервісу;

- Інші, визначені в закладі показники.

Джерелом преміювання є кошти від НСЗУ, що затверджені в Фінансовому плані підприємства, а також економії фонду заробітної плати.

1. Преміювання працівників підприємства з нагоди державних та професійних свят, ювілейних дат в межах затвердженого фонду оплати праці.

Для усіх категорій працівників обов'язковою є відсутність порушень трудової дисципліни (дисциплінарних стягнень).

Розмір премії кожного працівника визначається, виходячи з розміру посадового окладу без урахування кваліфікаційної категорії, розряду або середньомісячної заробітної плати, та залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, підприємства і граничними розмірами не обмежується.

При визначенні розміру премії враховується вмотивована думка безпосередньо керівника закладу.

Керівник закладу має право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього трудового розпорядку.

Зниження розміру премії або позбавлення її повністю, оформляється наказом директора за період, у якому було допущено порушення, із зазначенням причин.

Працівникам, які відпрацювали неповний місяць, у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

Преміювання директора КНП «Рахівський ЦПМСД», встановлення йому стимулюючих надбавок та доплат до окладів, надання матеріальної допомоги, здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

Преміювання заступників директора та головного бухгалтера, бухгалтера, лікаря-статистика, начальника відділу кадрів, юрисконсульта, головної сестри медичної, фахівця з публічних закупівель, інженера з охорони праці, фармацевта, секретаря, прибиральниць здійснюється щомісячно у межах фонду заробітної плати, затвердженого Фінансового плану підприємства у порядку та розмірах, визначених у наказі керівника закладу.

ПОГОДЖЕНО
Уповноважений представник
трудового колективу



М.В.Дутчак

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор комунального
некомерційного підприємства
«Рахівський центр первинної медико-
санітарної допомоги» Рахівської
міської ради Закарпатської області



Б.М.Молдавчук

ДОДАТОК № 7

**Делегати до
комісії з трудових спорів від трудового колективу**

Веклюк Ірина Іванівна - юрисконсульт КНП «Рахівський ЦПМСД»
Піцура Владислав Іванович - лікар ЗПСМ амбулаторії м.Рахів
Луценко Марина Дмитрівна –сестра медична амбулаторії ЗПСМ м. Рахів



Пронумеровано, пронумеровано та
скріплено печаткою 11 аркушів



Сидоренко
Директор *Богдана МОЛДАВЧУК*

ІНСТІТУТ «РАХОВСЬКИЙ ЦПМСД»

В. Сидоренко *КРО*
Допоміжний Рахівський
Рахівський ЦПМСД
ЗАКАРПАТТЄВОЇ ОБЛАСТІ

Директор к. в.