

*Схвалено конференцією
трудового колективу
протокол № 4
від "16" жовтня 2019 року*

***ЗМІНИ №3
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА "ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ
МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ №4"
КРИВОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ***

*місто Кривий Ріг
2019 року*

В.о. головного лікаря Комунального некомерційного підприємства "Центр первинної медико-санітарної допомоги №4" Криворізької міської ради, яка діє на підставі Статуту, з однієї сторони, і трудовий колектив Комунального некомерційного підприємства "Центр первинної медико-санітарної допомоги №4" Криворізької міської ради в особі голови профспілкового комітету первинної первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства "Центр первинної медико-санітарної допомоги №4" Криворізької міської ради, яка діє на підставі чинного законодавства, з другої сторони, відповідно до пункту 1.3.7 Колективного договору домовилися внести зміни і доповнення до Колективного договору Комунального некомерційного підприємства "Центр первинної медико-санітарної допомоги №4" Криворізької міської ради на 2019 — 2023 роки:

1. Викласти пункт 2.1.30 в наступній редакції: 2.1.30 "Затверджувати за погодженням з Профкомом графік надання щорічних відпусток, виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи Підприємства і особистих інтересів працівника задля створення сприятливих умов для відпочинку працівників не пізніше "01" грудня поточного року. У графіку можливо передбачати поділ відпустки на частини за проханням працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджується з працівниками."

2. Викласти додаток №7 до колективного договору "положення про преміювання працівників" в новій редакції, що додається.

3. Додаток № 4 до Колективного договору виключити.

4. Викласти пункт 4.1.2. у наступній редакції:

4.1.2. Встановлювати посадові оклади для працівників Підприємства у штатному розписі, що затверджується наказом Керівника за погодженням з Профкомом.

Винагорода працівникам Підприємства за виконану роботу провадиться за погодинно-преміальною системою оплати праці з фонду заробітної плати.

Розмір посадового окладу працівника не може бути нижчим за рівень мінімальної заробітної плати, встановленої для працездатних осіб Законом України "Про державний бюджет" на відповідний рік.

Посадовий оклад лікарів (ЗПСЛ, терапевт дільничний, педіатр дільничний) які мають оптимальну кількість декларацій визначається при умові їх повного набору (ЗПСЛ – 1800 од., терапевт дільничний – 2000 од., педіатр дільничний – 900 од.).

У разі зміни загальної кількості декларацій у лікарів (ЗПСЛ, терапевт дільничний, педіатр дільничний) у бік їх зменшення з різних причин (перерахунок НСЗУ, перехід пацієнта до іншого лікаря чи смерть пацієнта, тощо) допустиме відхилення у лікарів: ЗПСЛ – 20 декларацій (1,1 % від 1800 декларацій), терапевт дільничний – 20 декларацій (1 % від 2000 декларацій), педіатр дільничний – (2,2 % від 900 декларацій).

Посадовий оклад лікарів (ЗПСЛ, терапевт дільничний, педіатр дільничний) які не мають оптимальної кількості пацієнтів встановлюється на рівні 70% від посадового окладу лікарів (ЗПСЛ, терапевт дільничний, педіатр дільничний), що мають оптимальну кількість пацієнтів.

5. Пункт 4.1.4. доповнити словами:

- новоприйнятим лікарям протягом перших трьох місяців в розмірі 40 % від посадового окладу.

6. Абзац 5 пункту 4.1.4 викласти у наступній редакції:

- за виконання обов'язків відповідального лікаря амбулаторії:

при наявності в амбулаторії від 1 до 3 штатних посад лікарів (за виключенням лікарів - інтернів) — у розмірі 10 відсотків посадового окладу;

при наявності в амбулаторії від 4 до 6 штатних посад лікарів (за виключенням лікарів - інтернів) — у розмірі 15 відсотків посадового окладу;

при наявності в амбулаторії 7 і більше штатних посад лікарів (за виключенням лікарів - інтернів) — у розмірі 20 відсотків посадового окладу;

7. Абзац другий пункту 4.1.9. колективного договору викласти в наступній редакції:

У випадку підвищення посадових окладів застосовувати коригуючий коефіцієнт, який не може бути більшим 1,2, для розрахунку заробітної плати за період щорічних відпусток.

8. До додатку № 6 до колективного договору “Перелік працівників, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також працівників, які зайняті прибиранням санвузлів” додати п. 2 наступного змісту


№	Посада, професія*	Структурний підрозділ	%
2	Прибиральник службових приміщень	Господарсько-обслуговуючий персонал	10

9. У п. 3 додатку № 14 до колективного договору “Положення про надання матеріальної допомоги” виключити слово “медичним”.

10. Внести зміни до складу спільної комісії з контролю за виконанням колективного договору (додаток № 16 до колективного договору), замість Старінки О.В. включити сестру медичну старшу АЗПСМ №2 Мазуркевич І.В.

11. Вище наведені зміни до колективного договору набирають чинності з 01.01.2020 р.

Зміни і доповнення до договору підписали:

<p>Керівник Комунального некомерційного підприємства “Центр первинної медико-санітарної допомоги №4” Криворізької міської ради</p> <p>Логінова Анжеліка Анатоліївна</p> 	<p>Голова первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства “Центр первинної медико-санітарної допомоги №4” Криворізької міської ради</p> <p>Сирбу Лариса Володимирівна</p> 
---	---

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників

1. Положення про преміювання вводиться з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Підприємства.

2. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.

3. На Підприємстві встановлюються такі види премій: за результатами роботи за місяць (щомісячні) та одноразові премії.

4. З метою визначення розміру премій на підприємстві створюється Тарифікаційна комісія, склад якої затверджується наказом керівника Підприємства. Премії виплачуються працівникам на підставі наказу по Підприємству, який видається на підставі рішення тарифікаційної комісії.

5. Щомісячна премія нараховується в разі виконання працівником показників преміювання. Механізм нарахування щомісячних премій та показники преміювання розробляються створеною робочою групою з числа працівників підприємства та затверджуються наказом по підприємству за погодженням з Профкомом. Для медичних працівників одним із показників преміювання є критерії якості роботи.

6. Щомісячні премії нараховуються за фактично відпрацьований час (премії не нараховуються за дні: перебування у відпустці, тимчасової непрацездатності, відрядження, перебування на курсах підвищення кваліфікації). Працівникам, які звільняються з роботи в місяці, за який провадиться преміювання, щомісячна премія не виплачується, за винятком працівників, які звільняються у зв'язку з призовом або вступом на військову службу до Збройних сил України, Національної гвардії України, переведенням у встановленому порядку на роботу до іншого підприємства, Підприємства, скороченням чисельності (штату) працівників, виходом на пенсію або за станом здоров'я. У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премія нараховується на загальних підставах.

7. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені премії (депреміювані) частково або повністю у випадках:

- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функціональних обов'язків, розпоряджень керівника Підприємства, наказів по підприємству – від 10 % за кожне виявлене порушення;

- запізнення на роботу (до 15 хвилин) – 10%;

- невиконання своїх функціональних обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку, розпоряджень керівника Підприємства, наказів по підприємству:

що не призвело до фінансових втрат – 50%;

що призвело до фінансових втрат – 100%;

- появи на робочому місці в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння – 100%;

- відсутності на робочому місці без поважних причин до 3 годин – 50%;

- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки – 25%.

Питання депреміювання вирішується тарифікаційною комісією при нарахуванні премії працівникам.

8. Одноразові премії, за наявності коштів, можуть виплачуватись:

- за підсумками роботи за квартал, півріччя, рік;

- до державних, професійних свят, ювілейних дат працівників, ювілейних дат Підприємства та структурних підрозділів.

- за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті;
- з метою заохочення працівника до високопродуктивної та високоякісної роботи.

9. Розмір одноразової премії визначається у вигляді фіксованої суми або відсотка від посадового окладу працівника.

10. Питання нарахування одноразових премій вирішуються тарифікаційною комісією за поданням безпосереднього керівника працівника.

11. Керівнику Підприємства премія виплачується за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, передбачених контрактом (у разі його укладення).

12. За наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати або відсутності достатніх коштів преміювання працівників не здійснюється.

Прощнуровано та
пронумеровано
п'єєє аркушів

