

«Схвалено»

на загальних зборах трудового
колективу

Протокол від 30.06.2026р. №1

Директор



Сергій ПОДОЛИННИЙ

Голова Ради трудового колективу

Людмила ЄМЕЛЬЯНОВА

ЗМІНИ №6
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
Комунального підприємства
«Золотоніський міський центр
первинної медико-санітарної допомоги
(сімейної медицини)»
Золотоніської міської ради
на 2023 – 2026 роки

м. Золотоноша

2026р.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально – економічних прав працівників і узгодження інтересів працівників та роботодавця, директор комунального підприємства «Золотоніський міський центр первинної медико-санітарної допомоги (сімейної медицини)» Золотоніської міської ради (далі – КП «Золотоніський міський центр ПМСД (СМ)» ЗМР) Подолинний Сергій Олександрович з однієї сторони, і трудовий колектив КП «Золотоніський міський центр ПМСД (СМ)» ЗМР в особі Голови Ради трудового колективу Ємельянової Людмили Валеріївни (надалі Рада трудового колективу), з іншої сторони, внесли наступні зміни до колективного договору КП «Золотоніський міський центр ПМСД (СМ)» ЗМР (далі – Колективний договір) на 2023-2026 роки:

1. Викласти Додаток №1 до Колективного договору «Положення про преміювання працівників Комунального підприємства «Золотоніський міський центр первинної медико-санітарної допомоги (сімейної медицини)» Золотоніської міської ради» в новій редакції (додається).

**За дорученням сторін і загальних зборів трудового колективу
Зміни до колективного договору підписали:**

Директор

Голова Ради трудового колективу

Сергій ПОДОЛИННИЙ



Людмила ЄМЕЛЬЯНОВА



Положення про преміювання працівників Комунального підприємства «Золотоніський міський центр первинної медико-санітарної допомоги (сімейної медицини)» Золотоніської міської ради

1. Положення про преміювання працівників КП «Золотоніський міський центр ПМСД (СМ)» Золотоніської міської ради (далі - Положення) розроблене відповідно до КЗпП України та Закону України «Про оплату праці».
2. 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.
3. Матеріальне стимулювання працівників Підприємства (далі – Матеріальне стимулювання) здійснюється шляхом виплати 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.
4. Рішення про матеріальне стимулювання (наказ) приймає Директор у межах фонду заробітної плати.
5. Фонд матеріального стимулювання працівників утворюється у межах фонду оплати праці передбачених на оплату праці у міському центрі первинної медико-санітарної допомоги.
6. Матеріальне стимулювання здійснюється за наслідками роботи за місяць, квартал, рік у межах встановленого фонду оплати праці та граничної чисельності працюючих.
7. Премія виплачується працівникові відповідно до особистого вкладу у загальні результати роботи. Працівникам, які пропрацювали неповний місяць (у зв'язку з відпусткою без збереження заробітної плати, тимчасової втрати працездатності, тощо) премія нараховується за фактично відпрацьований час.
8. При визначенні розміру матеріального стимулювання працівників враховується:
 - 8.1. Для всіх працівників:
 - виконавська дисципліна (виконання окремих доручень керівництва тощо);
 - трудова дисципліна;
 - інші визначені в закладі показники.
 - 8.2. Для медичного персоналу, додатково:
 - за кількість зареєстрованих пацієнтів. Розмір матеріального стимулювання лікаря не повинен перевищувати 12% від суми коштів, наданих на зареєстрованих пацієнтів. Медичним сестрам розмір премії встановлюється в межах не більше 50% від премії лікаря, з яким вони працюють. Нарахування та виплата премії проводиться в поточному місяці за результатами роботи у звітному місяці;
 - відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи щодо обсягу наданих послуг мобільної паліативної медичної допомоги. Розмір премії лікаря не повинен перевищувати 10% від суми коштів, отриманих підприємством за надані послуги мобільної паліативної медичної допомоги. Медичним сестрам розмір премії встановлюється в межах не більше 8% від суми отриманих коштів за надані послуги лікарем, з яким вони працюють. Нарахування та виплата премії проводиться в поточному місяці за результатами роботи в попередньому місяці;

- відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи щодо обсягу наданої послуги з проведення скринінгу здоров'я для осіб віком від 40 років (далі - послуга). Розмір премії лікаря не повинен перевищувати 18% від суми коштів, отриманих підприємством за надану послугу. Середньому медичному персоналу розмір премії встановлюється в межах не більше 10% від суми коштів, отриманих підприємством за надану послугу. Нарахування та виплата премії проводиться в поточному місяці за результатами роботи в попередньому місяці.
9. При наявності коштів максимальний розмір премії працівникам закладу не обмежується.
10. Преміювання працівників за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат з урахування особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом Директора підприємства.
11. Матеріальне стимулювання працівників закладу здійснюється не пізніше терміну виплати заробітної плати за місяць.
12. За систематичне порушення трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та службових обов'язків Директор закладу має право позбавляти працівників премії частково або повністю, а саме:
- 12.1. Систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 годин – позбавлення 25% премії.
- 12.2. Неналежне виконання своїх посадових обов'язків та невиконання розпоряджень керівництва – позбавлення 50% премії.
- 12.3. Внесення недостовірної інформації в ЕСОЗ, недотримання локальних маршрутів пацієнта – позбавлення 100% премії.
- 12.4. Неповне внесення інформації, не внесення діагностичних звітів та спостережень в ЕСОЗ – позбавлення 100% премії.
- 12.5. Виписка направлень на консультацію без очного огляду пацієнта, необґрунтоване виписування рецептів на ліки пацієнтам – позбавлення премії до 50%.
- 12.6. Невиконання програми скринінгу згідно наказу МОЗ від 19.03.2018р. №504 – позбавлення премії до 100%.
- 12.7. Відмова у прийомі пацієнту без поважної причини – позбавлення премії до 50%.
- 12.8. Поява на робочому місці в нетверезому стані - позбавлення премії до 100%.
- 12.9. Прогул, в тому числі відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 годин – позбавлення премії до 100%.
13. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи щодо заохочення працівника не застосовуються.

Директор

Сергій ПОДОЛИННИЙ

Голова Ради трудового колективу

Людмила ЄМЕЛЬЯНОВА



Прошнуровано та скріплено печаткою 4
(чотири) аркуші.

Директор



Сергій ПОДОЛІННИЙ