

Внести зміни до пункту 3.4 «Визначення схемних лікарів» додатку № 4 «Положення про систему та умови Колективного договору Комунального підприємства «Нововолинський Центр первинної медико-санітарної допомоги м. Волинської міської ради Волинської області» змінити в розділі «Посадки лікарів-акушер-гінекологів на лікарі-спеціалісти» додати додаток в новій редакції

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
загальними зборами  
трудового колективу  
КНП «НЦПМСД»

Протокол № 18  
від «26» листопада 2021 року

### **Зміни до колективного договору**

між управління та трудовим колективом  
Комунального некомерційного підприємства  
«Нововолинський Центр первинної медико-санітарної допомоги  
Нововолинської міської ради Волинської області»

на 2019-2020 рр.

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПІДПИСАЛИ:

Голова управління  
Комунального підприємства  
«НЦПМСД»

В.о. голови колективу  
КНП «НЦПМСД»

Нововолинськ - 2021

Л.В. Курчюк

Внести зміни до пункту 3.4 «Визначення схемних посадових окладів лікарів» додатку № 4 «Положення про систему та умови оплати праці працівників Колективного договору Комунального некомерційного підприємства «Нововолинський Центр первинної медико-санітарної допомоги Нововолинської міської ради Волинської області» змінивши в розділі «Посади» – посаду «лікар-акушер-гінеколог» на «лікарі-спеціалісти», у зв'язку з чим, викласти вказаний додаток в новій редакції.

## ПОЛОЖЕННЯ

Про систему та умови оплати праці працівників Комунального некомерційного підприємства «Нововолинський Центр первинної медико-санітарної допомоги Нововолинської міської ради Волинської області»

### 1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці (далі – Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту підприємства.

1.2. Положення діє з моменту вступу в дію колективного договору. Підприємство самостійно визначає і встановлює схеми та розміри посадових окладів, надбавок, доплат, винагород та інших зверхованих, спеціальних і гарантійних виплат, відповідно до кваліфікаційних характеристик та зобов'язань виконуваних робіт тощо з урахуванням норм чинного законодавства. Положення визначає структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці.

### ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПІДПИСАЛИ:

Уповноважений представник  
від трудового колективу  
КНП «НЦПМСД»

Н.В. Савонік

В.о. головного лікаря  
КНП «НЦПМСД»



Л.В. Корзонюк

«ПОГОДЖЕНО»  
Уповноважений представник  
від трудового колективу

Н.В. Савонік

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
В.о. головного лікаря  
КНП «НЦПМСД»

Л.В. Корзонюк

Додаток № 4 до Колективного договору між  
управлінням та трудовим колективом  
Комунального некомерційного підприємства  
«Нововолинський центр первинної медико -  
санітарної допомоги Нововолинської міської  
ради Волинської області»

## ПОЛОЖЕННЯ

### про систему та умови оплати праці працівників

### Комунального некомерційного підприємства «Нововолинський Центр первинної медико-санітарної допомоги Нововолинської міської ради Волинської області»

#### 1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці (далі - Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці та Статуту підприємства.

1.2. Положення діє з моменту введення в дію колективного договору.

1.3. Підприємство самостійно визначає і встановлює схеми та розміри посадових окладів, надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, відповідно до кваліфікаційних характеристик та обсягів виконуваних робіт тощо з урахуванням норм чинного законодавства. Положення визначає структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.

1.4. Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства.

1.5. Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

- результати діяльності та рівень доходності підприємства;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;

розміри посадових окладів та доплат працівникам визначаються тарифікаційною комісією відповідно до норм чинного законодавства.

## 2. Системи оплати праці

2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві встановлюються схемні посадові оклади, доплати та надбавки для працівників.

## 3. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата:

Посадовий оклад, встановлений працівникам тарифікаційною комісією, відповідно до затвердженого штатного розпису.

### СХЕМА ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ КНП «НЦПМСД»

розміри та порядок визначення окладів працівників:

3.1. Матеріальне забезпечення керівника підприємства встановлюється відповідно до колективного договору та розпорядження міського голови.

3.2. Заступнику головного лікаря посадовий оклад встановлюється на 5% нижче посадового окладу керівника.

3.3. Головному бухгалтеру посадовий оклад встановлюється на 10% нижче посадового окладу керівника.

3.4. Визначення

Посади	Розмір
Лікарі загальної практики-сімейний	
лікар-лікар-терапевт, лікар-педіатр	
Лікар - педіатр (міський)	
Лікарі, які уклали договір з державою	
встановленої нормативно-правовими актами	
всередньої кількості декларацій	
з пацієнтами	
Лікарі, які уклали договір з державою	
25 - 40% декларацій	
Лікарі, які уклали договір з державою	
40 - 60% декларацій	
Лікарі, які уклали договір з державою	
60 - 80% декларацій	
Лікарі, які уклали договір з державою	
80 - 100% декларацій	
Лікарі-інтерни	
Лікарі - спеціалісти	

3.4. Визначення схемних посадових окладів лікарів згідно таблиці :

Лікарі	Розмір схемних посадових окладів (грн.)	Стимулююча доплата лікар загальної практики-сімейний лікар, лікар - терапевт, лікар-педіатр при максимальній кількості декларацій(грн.)	Розмір стимулюючої доплати лікар загальної практики-сімейний лікар,лікар-терапевт, лікар-педіатр за категорію (грн.)	Місячний фонд заробітної плати (грн.)
Лікарі загальної практики-сімейний лікар,лікар-терапевт, лікар-педіатр	11000,00	5340,00	2300,00 (Вища) 1550,00 (Перша) 800,00 (Друга)	18640,00 17890,00 17140,00
Лікар - педіатр (міський)	11000,00			
Лікарі, які уклали до 25% від встановленої нормативно-правовими актами верхньої межі кількості декларацій із пацієнтами	4200,00			
Лікарі, які уклали 26 – 40% декларацій	5600,00			
Лікарі, які уклали 41 – 60% декларацій	7400,00			
Лікарі, які уклали 61 – 80% декларацій	9200,00			
Лікарі, які уклали 81 – 100% декларацій	11000,00			
Лікарі-інтерни	5000,00			
Лікарі - спеціалісти	5500,00			

### Стимулююча доплата за завідування згідно таблиці (грн.)

Завідувач амбулаторії № 4	4000,00
Завідувач педіатричною службою амбулаторії № 4	3000,00
Завідувачі амбулаторії № 1, № 2, № 3	3000,00
Завідувач амбулаторії смт. Благодатне	1500,00

### Стимулююча доплата за укладені декларації (грн.)

Кількість декларацій	Лікар загальної практики – сімейний лікар (грн.)	Кількість декларацій	Лікар-терапевт (грн.)	Кількість декларацій	Лікар-педіатр (грн.)
1801 - 1980	5340,00	2001- 2200	5340,00	901- 990	5340,00
1609 - 1800	4570,00	1786-2000	4570,00	803-900	4570,00
1416 - 1608	4160,00	1572-1785	4160,00	707-802	4160,00
1223 - 1415	3570,00	1358-1571	3570,00	611-706	3570,00
1030 - 1222	2980,00	1144-1357	2980,00	515-610	2980,00
837 - 1029	2390,00	930-1143	2390,00	411-514	2390,00
644 - 836	1800,00	716-929	1800,00	323-410	1800,00
451 - 643	1210,00	501-715	1210,00	226-322	1210,00
450	620,00	500	620,00	225	620,00

## Стимулююча доплата за кваліфікаційну категорію ( грн.)

Категорія	Розмір стимулюючої доплати лікарям, педіатрам (грн.)	Розмір стимулюючої доплати сімейним терапевтам, (грн.)	Розмір стимулюючої доплати фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (грн.)
Вища	2300,00		1000,00
Перша	1550,00		650,00
Друга	800,00		350,00

### 3.5. Визначення схемних посадових окладів з базовою та неповною вищою медичною освітою згідно таблиці

Посади	Розмір схемних посадових окладів ( грн.)	Розмір стимулюючої доплати фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою за декларації (грн.)	Розмір стимулюючої доплати фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою за категорію (грн.)	Місячний фонд заробітної плати ( грн.)
Сестри медична старша	7100,00	650,00	1000,00 (Вища)	8750,00
			650,00 (Перша)	8400,00
			350,00 (Друга)	8100,00
Фаніції з базовою та неповною вищою медичною освітою	6000,00	650,00	1000,00 (Вища)	7650,00
			650,00 (Перша)	7300,00
			350,00 (Друга)	7000,00

Стимулююча доплата за виконання обов'язків старшої медичної сестри - 1100,00 грн.

3.6. Визначення схемних посадових окладів інших катего працівників згідно таблиці :

Посади	Розмір схемних посадових окладів ( грн.)
Технік відповідальний за електрогосподарство, інженер з метрології, інженер з охорони праці	6200,00
Фахівець з публічних закупівель	6200,00
Юрисконсульт	7500,00
Інспектор з кадрів, інспектор з обліку та бронювання військовозобов'язаних	6200,00
Інженер-програміст	5000,00
Бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст	8000,00
Секретар-друкарка	5500,00
Статистик медичний	5900,00
Молодша медична сестра (санітарка), реєстратор медичний, комірник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, диспетчер, підсобний робітник, двірник, слюсар сантехнік, завідувач господарством, водій автотранспортного засобу, сестра-господиня та інші професії робітників.	4600,00

### 3.7. Визначення схемних посадових окладів керівних працівників:

Посади	Розмір схемних посадових окладів (грн.)
Головний лікар	15650,00
Заступник головного лікаря	14800,00
Головний бухгалтер	14000,00
Головна медична сестра	9500,00

### 3.8. Додаткова заробітна плата:

а) надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством за:

- стимулююча доплата надається за укладені декларації лікарям загальної практики-сімейному лікарю, лікарю - терапевту, лікарю - педіатру з обов'язковою умовою укладення 25% від встановленої нормативно-правовими актами верхньої межі кількості декларацій із пацієнтами про медичне обслуговування за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення, виходячи з інформації про кількість підписаних з лікарем декларацій станом на 1 число місяця, за який будуть здійснюватися доплата згідно таблиці.
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин) без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) – до 50% посадового окладу за основною посадою (штатним заступникам керівників структурних підрозділів підприємства ця доплата не виплачується);
- за високі досягнення в праці, високу професійну майстерність, виконання особливо важливої роботи, складність та напруженість у роботі – розмірі до 50% посадового окладу;
- збільшення обсягів роботи, розширення сфери обслуговування у розмірі до 50% посадового окладу (штатним заступникам керівників структурних підрозділів підприємства ця доплата не виплачується);

Стимулююча доплата за укладені декларації, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати зменшуються або скасовуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням керівника підприємства.

б) премії та винагороди, пов'язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов'язків) – за рішенням комісії з визначення розміру надбавки до премії;

в) одноразові винагороди (заохочення), не пов'язані з конкретними результатами роботи, до ювілейних та пам'ятних дат;

г) матеріальна допомога, в т.ч. на оздоровлення в сумі не більше одного посадового окладу на рік (без урахування стимулюючих доплат і надбавок) під час надання основної відпустки;

д) за залучення працівників до роботи за їх згодою (в чергових кабінетах) за посвідчення факту констатації смерті) понад місячну норму робочого часу без займання штатних посад згідно затвердженого графіку роботи з оплатою за фактично відпрацьовані години в межах фонду оплати праці:

оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться по одному окладу;

у вихідний чи святковий день проводиться у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад;

доплата за роботу, яка виконується в нічний час здійснюється в розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за фактично відпрацьовані години (нічним вважається час з 22.00 год. до 6.00 год.).

е) оплата за невідпрацьований час:

- оплата щорічних основної та додаткової відпустки (як матері двоє дітей);
- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням;
- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

3.9. Конкретний розмір цих доплат, гарантійних і компенсаційних виплат встановлюється наказом керівника підприємства, залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт у межах наявних коштів на оплату праці.

3.10. Преміювання керівника підприємства, встановлення надбавок та доплат до посадових окладів здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

3.11. Керівник закладу несе відповідальність за своєчасне та правильне визначення розміру заробітної плати працівників згідно чинним законодавством.

#### **4. Інші питання оплати праці**

##### **Сумісництва:**

Працівники КНП «НЦПМСД» та спеціалісти інших закладів мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу. На умовах сумісництва працівники можуть працювати у вільний від основної роботи час. Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників проводиться за фактично виконану роботу.

#### **5. Перегляд та індексація розміру заробітної плати**

5.1. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється, як правило з урахуванням змін у чинному законодавстві про розмір мінімальної заробітної плати.

5.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

#### **6. Строки і періодичність виплат заробітної плати**

6.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені даним Положенням, погодженим з уповноваженою особою трудового колективу, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

15 числа поточного місяця – виплачується заробітна плата за першу половину місяця;

30(31) числа – виплачується заробітна плата за другу половину місяця.

6.2. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

6.3. У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше місяців працівникам проводиться нарахування та виплата компенсації втраченої частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

6.4. Виплата заробітної плати здійснюється через установи банків.

6.5. Розмір заробітної плати за першу половину місяця виплачується на менше фактично відпрацьованого часу, з розрахунку посадового окладу працівника.

## **7. Обмеження розміру утримань із заробітної плати**

Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

## **8. Витрати на відрядження**

Підставою для відрядження є наказ керівника підприємства.

Витрати на відрядження здійснюються згідно положення Інструкції № 59 від 13.03.1998р. «Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом МФУ» та постанова № 98 від 02.02.2011р.

Порядок складання Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, здійснюється згідно наказу МФУ від 28.09.2015р. № 841.

## **9. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці**

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

6.3. У разі затримки виплати заробітної плати на термін понад 15 днів, починаючи з дня проведення нарахування та виплати заробітної плати, втрачається заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати.

6.4. Виплата заробітної плати здійснюється через банківську систему.

6.5. Розмір заробітної плати за термом повною мірою виконаної роботи не менше фактично відпрацьованого часу, з урахування відпусток, лікарняних, триваючих.

## 7. Обмеження розміру утримання з заробітної плати

Утримання із заробітної плати проводиться в межах, передбачених законодавством.

## Підписано згідно з підписом:

Витрета та відрадаєних здійснюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.1998р. інструкцією про службу в Україні та за кордоном, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 13.03.1998р.

Порядок складання Звіту про виконання службових обов'язків здійснюється згідно з наказом Міністерства внутрішніх справ України від 13.03.1998р.

## Розуміючи та погодившись з умовами:

Трудові спори з цього зв'язку вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

В.о. Головного лікаря  
Д.В. Корзонак

7 аркушів

« 26 » листопада 2021 року



Ідентифікований, прошнурований та скріплений печаткою