

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО – САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСТІ

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та профспілковим комітетом
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ
ДОПОМОГИ» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
на 2023 – 2028 роки**

Директор


Мандрик Ю.А.



Голова профкому


Головастікова Н.В.



СХВАЛЕНИЙ

На зборах трудового колективу
КНП «ЦПМСД» ФОНТАНСЬКОЇ
СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНА
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
(Протокол № 3 від «23» січня 2026 року)

Зареєстровано:

Відділом соціального захисту населення Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області

Реєстраційний номер _____ від «_____» _____ 2026 року

Керівник реєструючого органу

(підпис) (ініціали та прізвище)

М.П.

2026

Директор КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ» Мандрик Юрій Артемович , який діє на підставі Статуту з однієї сторони та трудовий колектив КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ в особі голови первинної профспілкової організації Головастікової Наталії Валеріївни , яка діє на підставі Статуту Профспілки з другої сторони, разом – Сторони, домовилися внести зміни до Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Комунального некомерційного підприємства «ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ» на 2023-2028 роки (реєстраційний номер №17 від 21.04.2023 року), а саме:

1. Пункт 5. Оплата праці викласти в новій редакції :

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

Оплата праці здійснюється відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», та змін згідно Постанови КМУ від 15.12.2021 року №1334, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу» від 15.03.2022 № 2136-IX зі змінами та доповненнями, постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці медичних , фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 13 січня 2023 року №28 , підписаного Договору з Національною службою здоров'я України про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій цього колективного договору з дотримання гарантій , встановлених чинним законодавством та Статуту підприємства.

Джерелами коштів на оплату праці можуть бути не заборонені діючим законодавством будь-які надходження від Національної служби здоров'я України, фізичних та юридичних осіб за послуги з медичного обслуговування тощо , грошові надходження від надання платних послуг, кошти з державного чи місцевого бюджету, інші кошти , отримані від господарської діяльності Підприємства, спрямовані на досягнення соціальних результатів , без мети одержання прибутку відповідно до чинного законодавства і Статуту Підприємства.

Оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу з урахуванням умов праці і складності роботи на підставі схем посадових окладів, доплат і надбавок у межах фонду оплати праці.

Сторона адміністрації зобов'язується:

5.1. Здійснювати оплату праці працівників, дотримуватися затвердженого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, інших державних гарантій у сфері оплати праці.

5.2 Встановлену заробітну плату збільшувати одночасно із зростанням мінімальної заробітної плати за рішенням Уряду. Заробітна плата конкретного робітника не повинна бути нижча за мінімальну заробітну плату згідно чинного законодавства.

5.3 Оплата праці Директора підприємства здійснюється згідно з Контрактом.

5.4. Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку, своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 КЗпП України, ст. 15 і 24 Закону України «Про оплату праці»).

5.5. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5.6. Розмір авансу проводити на основі посадового окладу з урахуванням фактично відпрацьованих перших п'ятнадцяти робочих днів з округленням в більшу або меншу сторону до 50 грн;

5.7. При підсумованому обліку робочого часу, аванс розраховувати згідно з графіком змінності за відпрацьовані год/дні(оператори котельні) в першій половині місяця;

5.8. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.9. Заробітна плата за період відпустки виплачується працівникам до початку відпустки не пізніше . ніж за день до неї . згідно ст.21 ЗУ «Про відпустки» та ст.115 КЗпП.

5.10. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки може бути виплачена у інший визначений угодою між працівником та Директором термін у відповідності до п.2 ст.7 Конвенції про оплачувані відпустки від 24.06.1970р.№132.

5.11 При звільненні працівника, виплата всіх коштів, що належать йому від КНП «ЦПМСД» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ

ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ проводяться в день звільнення згідно чинного законодавства.

5.12. Забезпечити своєчасне відшкодування коштів на соціальне страхування: допомоги з тимчасової втрати працездатності, допомоги по вагітності та пологах у відповідності зі страховим стажем згідно законодавства.

6. Здійнювати оплату праці згідно з цим колективним договором з дотриманням постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 13 січня 2023 року №28 зі змінами та доповненнями.

Для 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;

7. Проводити доплати та надбавки до посадового окладу працівників:

7.1. високі досягнення у праці;

7.2 виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

7.3 за складність, напруженість у роботі;

7.4 за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт – у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою;

7.5 надбавка за престижність праці

7.6 Доплата за застосування в роботі дезінфікуючих засобів, а також за прибирання туалетів за наступним переліком:

-середньому персоналу (акушерки, фельдшера, сестри медичні всіх найменувань), який використовує в роботі дезінфікуючі засоби згідно з посадовими обов'язками або окремим наказом керівника- у розмірі 10% посадового окладу;

-молодшим медичним сестрам (санітарки прибиральниці), прибиральникам службових приміщень, які використовують в роботі дезінфікуючі засоби згідно з посадовими обов'язками або окремим наказом керівника- у розмірі 10% посадового окладу.

7.7 надавати щомісячну додаткову надбавку медичним працівникам (лікарям ЗПСЛ, медичним сестрам ЗПСМ) відповідно до наказу Директора згідно Програми соціальної підтримки медичних працівників КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області на 2026-2030

роки затвердженої рішенням сесії Фонтанської сільської ради від 22.12.2025 року №3543-VIII .

8. У разі наявності економії заробітної плати адміністрація може за згодою профспілки виплачувати працівникам матеріальну допомогу:

8.1. в разі смерті рідних по крові або по шлюбу;

8.2. на придбання дорогих медикаментів при тяжких хворобах;

8.3. при значних матеріальних витратах в результаті надзвичайних обставин (пожежа, крадіжка, затоплення, тощо). Розмір матеріальної допомоги визначається виходячи із фінансових можливостей.

8.4. На соціально-побутові потреби та у зв'язку із скрутним матеріальним становищем.

9. Адміністрація за згодою профспілки може виплачувати премію працівникам при наявності коштів на рахунку Підприємства та коштів, які утворилися за рахунок економії фонду заробітної плати та за рахунок коштів місцевого бюджету;

9.1 за результатами роботи: щомісячно, за квартал, за півріччя, за 9 місяців, за рік;

9.2. за багаторічну працю в структурному підрозділі;

9.3. за сумлінне ставлення до виконання своїх обов'язків;

9.4. за активну участь у громадському житті;

9.5. при досягненні пенсійного віку згідно чинного законодавства;

9.6. в честь Міжнародного дня лікаря, Дня захисника України, Міжнародного Дня медичного працівника, Міжнародного Дня медичної сестри та інших професійних та державних свят;

9.7. при виконанні працівником особливо важливого та строкового завдання – до одного посадового окладу;

9.8. одноразове заохочення працівників у зв'язку з ювілейними та визначними датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 років.

9.9. За активну участь у сприянні та підписанні декларацій з пацієнтами, у розмірі не фіксованих сум, які не підлягають обрахунку, за фактично відпрацьований час відповідно до особистого внеску кожного.

9.10. За зразкове виконання обов'язків в наданні медичної допомоги населенню, підвищення та поліпшення якості роботи, за тривалу і бездоганну працю у вищі органи подаються подання для нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними знаками та почесними званнями працівників за відповідною професією.

10. Працівникам Підприємства під час надання основної щорічної відпустки виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, у межах фонду заробітної плати.
11. У разі простою не з вини працівника оплату робочого часу (з розрахунку місячної норми робочого часу) проводять у розмірі двох третин встановленого працівникові посадового окладу.
12. Роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо її не компенсують іншим часом відпочинку), а також надурочну роботу (зокрема при підсумованому обліку робочого часу оплачують у подвійному розмірі враховуючи військовий час.
13. Роботодавець зберігає за працівниками середній заробіток, зокрема, якщо:
- 1) зупинена діяльність Підприємства та/або окремих підрозділів відповідними службами із охорони праці і навколишнього середовища, іншими уповноваженими на це органами;
 - 2) працівник відмовляється виконувати роботи на несправних засобах праці, що може призвести до аварійної ситуації та нещасних випадків.
14. На підприємстві забезпечується у повному обсязі оплата праці за суміщення професій (посад), збільшення об'єму виконаних робіт та за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (відпустка, хвороба, відрядження тощо) шляхом нарахування доплати у розмірі до 50% посадового окладу, відповідно до Додатку №3. Конкретний розмір цих доплат встановлюється Керівником Підприємства за поданням керівника структурного підрозділу залежно від складності та обсягу виконуваних робіт.
15. Лікарям (всіх найменувань) за завідування структурним підрозділом проводиться доплата у розмірі до 20% посадового окладу, сестрам медичним (всіх найменувань) за виконання обов'язків старшої медичної сестри проводиться доплата у розмірі до 10% посадового окладу. Конкретний розмір цих доплат встановлюється Керівником Підприємства згідно особистої заяви медичного працівника.
16. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час (ст.54 КЗпП) здійснюється доплата у розмірі 35% посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 22 годин вечора до 6 годин ранку.
17. У зв'язку з неможливістю встановлення для операторів котелень Підприємства щоденної та щотижневої тривалості робочого часу враховуючи безперервну тривалість робочого часу відповідно до посадових обов'язків (цілодобове чергування в котельнях) для цієї категорії працівників ввести підсумковий облік робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за

обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (ст. 61 КЗпП). Підсумований облік робочого часу проводити за місяць.

18. Роботу понад установлену тривалість робочого часу за обліковий період, вважати надурочними. Надурочні роботи не повинні перевищувати для одного працівника 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП).

19. Виняткові випадки застосування надурочних робіт згідно ч.3 ст. 62 КЗпП не поширюються на режим роботи за підсумованим обліком робочого часу.

20. Розрахунок в оплаті (тільки грошовий еквівалент) за надурочні роботи при встановлені підсумованого обліку робочого часу проводити за фактично відпрацьованим часом за місяць.

Профспілковий комітет зобов'язується:

5.12. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в установі законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

5.13. Представляти та захищати інтереси працівників установи у сфері оплати праці.

Спільні дії:

5.14. Адміністрація з профспілковим комітетом зобов'язані затверджувати посадові оклади і тарифні ставки, доплати за роботу в шкідливих умовах праці, суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

2. Пункт 7. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ, п. 7.4 викласти в новій редакції :

7.4. Сторони домовились, що структурні підрозділи закладу працюють в режимі 6-денного робочого тижня з одним вихідним днем, із збереженням встановленої загальної тривалості робочого часу за місяць, без збільшення чисельності працівників та додаткового фонду зарплати, з забезпеченням роботи у суботу в повному обсязі.

Встановлюється такий розпорядок роботи підприємства з понеділка по п'ятницю:

- Початок роботи – з 8.00;
- Обідня перерва – з 13.00 до 13.30;
- Закінчення роботи – 15.12.
- Вихідні дні – святкові та неробочі.

Встановлюється такий розпорядок роботи підприємства у суботу:

- Початок роботи – з 8.00;

- Закінчення роботи – 13.00.

Адміністративно-управлінському та господарському персоналу встановлюється п'ятиденний робочий тиждень і такий розпорядок роботи:

- Початок роботи – 08.30
- Обідня перерва – з 13.00 до 13.15.
- Закінчення роботи – 16.45.
- Вихідні дні – святкові та неробочі.

Зміни режиму робочого часу проводити тільки після узгодження їх з графіком.

У разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України про перенесення робочих днів видавати не пізніше ніж за два місяці відповідний наказ, погоджений з профспілковим комітетом. При виданні наказу керуватися щорічним листом Міністерства соціальної політики України щодо норм тривалості робочого часу.

У вихідні та святкові дні може вводиться чергування для безперервного рішення термінових питань, які не входять в коло обов'язків працівників, залучених на чергування. На чергування залучаються фахівці та службовці, згідно списків, погоджених з профспілкою. Компенсація за чергування здійснюється у відповідності з діючим законодавством України.

3. В Додатку № 1 до колективного договору ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ КНП «ЦПМСД» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ п.3. Робочий час та час відпочинку на підприємстві п. 3.3 внести зміни, а саме:

В установі, відповідно до ст. 52 КЗпП України, встановлюється 6-ти денний робочий тиждень, що відповідає вимогам статті 58 і 59 КЗпП України, і такий розпорядок роботи підприємства:

- Початок роботи – з 8.00;
- Обідня перерва – з 13.00 до 13.30;
- Закінчення роботи – 15.12.
- Вихідні дні – святкові та неробочі.

Встановлюється такий розпорядок роботи підприємства в суботу:

- Початок роботи – з 8,00;
- Закінчення роботи – 13.00

Адміністративно-управлінському та господарському персоналу встановлюється п'ятиденний робочий тиждень і такий розпорядок роботи:

- Початок роботи – 08.30
- Обідня перерва – з 13.00 до 13.15.
- Закінчення роботи – 16.45.

4. Відповідно до рішення Фонтанської сільської ради № 3568-VII від 22.12.2025 року « Про впровадження умов оплати праці КНП «ЦПМСД» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ НА 2026 рік» викласти в новій редакції наступні додатки до колективного договору:

- **Додаток 3 (ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ);**
- **Додаток 4 (ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ працівників Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області;**
- **Додаток 5 (ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИПЛАТУ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ працівникам Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області;**
- **Додаток 6 (ПОЛОЖЕННЯ про встановлення додаткової надбавки сімейним лікарям і медичним сестрам за рахунок коштів місцевого бюджету для медичних працівників КНП«ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області на 2026-2030 роки.**

ПОГОДЖУЮ

Голова профспілкового
комітету

ППО КНП «ЦПМСД»

ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Головастикова Н.В.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КНП «ЦПМСД»

ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Мандрик Ю.А.

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

**КНП «ЦПМСД» ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОГО
РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

1. Загальні положення

- 1.1 Положення про оплату праці розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», та змін згідно Постанови КМУ від 15.12.2021 року №1334, Постанови КМУ від 13.01.2023 року №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» та Статуту підприємства.
- 1.2 Це положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.
- 1.3 Джерелом коштів на оплату праці є надходження від програми медичних гарантій за обслуговування населення (згідно договору з Національною службою здоров'я України).
- 1.4 Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:
 - результати господарської діяльності та рівень доходності підприємства;
 - внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- 1.5 Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору або за погодженням із профспілковим комітетом підприємства.

2. Системи оплати праці

2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються погодинно-преміювальна форма оплати праці.

3. Структура заробітної плати

3.1. Основна заробітна плата:

1. Директор - заробітна плата встановлена згідно контракту, до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 та змін від 15.12.2021 р. згідно Постанови КМУ №1334.
2. Оклад директора комунального некомерційного підприємства **не може перевищувати** середню зарплату медпрацівників(лікарі та середній медичний персонал) такого ЗОЗ більш як на **60%** (див. пп. «1-1» п. 1 Умов № 859).
3. Медичний директор, заступник директора з господарської роботи, Заступник директора з охорони дитинства та материнства, головний бухгалтер, юристконсульт – заробітна плата становить 80-90 % від посадового окладу директора .
4. Завідувач амбулаторії - заробітна плата становить не більше ніж 60% від окладу директора, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
5. Головна медична сестра, - заробітна плата 80-85 % від окладу медичного директора, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
6. Оклад середніх медичних працівників (м/с ЗПСМ завідувач ФАП, ФП реєстратор медичний), заробітна плата становить 60-75 % окладу лікаря ЗПСМ , з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати;
7. Бухгалтер, інспектор з кадрів - заробітна плата становить 70-80 % від окладу головного бухгалтера, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
8. Водій - заробітна плата становить в розмірі мінімальної заробітної плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
9. Молодшому медичному персоналу - заробітна плата становить в розмірі мінімальної заробітної плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
10. Охоронник, оператор газової котельні, опалювач - заробітна плата становить в розмірі мінімальної заробітної плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.
11. Обов'язкові доплати до посадового окладу:
 - за роботу в шкідливих, важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці;
 - за використання в роботі дезінфікувальних засобів працівникам (лаборант, молодша медична сестра) – 10 %;
 - за роботу в нічний час (з 22.00 години вечора до 6.00 ранку)– 35%;

3.2 Додаткова заробітна плата

Доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у тому ж самому закладі, установі поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат встановлюється директором КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт проводяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).

3.3 Стимулюючі виплати

Працівникам можуть встановлюватися надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради надбавки встановлюються директором КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради.

3.4 Матеріальна допомога

Працівникам КНП «ЦПМСД» може надаватися матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік у межах фонду оплати праці (постанова КМУ «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 №524)

4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати

- 4.1 Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються при змінах в законодавстві, при цьому вносяться зміни до колективного договору.
- 4.2 Індексація заробітної плати проводиться згідно з чинним законодавством.

5. Строки і періодичність виплат заробітної плати

- 5.1 Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

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

6. Обмеження розміру утримань із заробітної плати

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

7. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

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

ПОГОДЖУЮ
Голова профспілкового
комітету
ШПО КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
Головастікова Н.В.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
Мандрик Ю.А.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ
працівників Комунального некомерційного підприємства «Центр
первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради
Одеського району Одеської області

1. Загальні положення

Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області (далі - Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», та статуту КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради.

Ці 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 «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області за результатами роботи в закладі та з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці, крім тих, які працюють за зовнішнім сумісництвом.

Положення діє з дати підписання і до прийняття нового.

2. Підстави, умови та порядок преміювання.

Джерела вказаних виплат

Преміювання працівників КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області здійснюється на підставі наказу директора за поданням головного бухгалтера.

Преміювання керівника Підприємства здійснюється на підставі даного положення, щомісячно виходячи з фінансового стану Підприємства відповідно до Статуту, Колективного договору у розмірі до 150 відсотків до посадового окладу, або в абсолютній формі відповідно до наказу директора комунального некомерційного підприємства.

Преміювання заступників директора, головного бухгалтера та головної медичної сестри комунального некомерційного підприємства здійснюється на

відставі даного положення, щомісячно виходячи з фінансового стану Підприємства відповідно до Статуту, Колективного договору у розмірі до 150 відсотків до посадового окладу, або в абсолютній формі відповідно до наказу директора комунального некомерційного підприємства.

Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду заробітної плати, у розмірі до 150 відсотків до посадового окладу, або в абсолютній формі відповідно до наказу директора комунального підприємства.

Преміювання працівників може здійснюватись за підсумками роботи структурного підрозділу, закладу, за місяць, квартал, півріччя, рік, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, за умов своєчасного, якісного виконання покладених завдань, додержання своєчасного і якісного надання звітності у межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом у порядку та розмірах, визначених у наказі керівника закладу.

Джерелом преміювання є кошти економії фонду заробітної плати та кошти місцевого бюджету.

Премії лікаря загальної практики -сімейного лікаря . лікаря-терапевта, лікаря -педіатра :

формула для розрахунку премій лікарям :

$$P = T \times (a \times 4 + b \times 2,2 + c \times 1 + d \times 1,2 + e \times 2) / 12 \times k,$$

де: P – фонд на виплату заохочувальних виплат та преміювання лікаря ;

T – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка); розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України;

a – кількість пацієнтів віком від 0 до 5 років, які подали лікарю, премія якого обчислюється, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія;

b – кількість пацієнтів віком від 6 до 17 років, які подали лікарю, премія якого обчислюється, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія;

c – кількість пацієнтів віком від 18 до 39 років, які подали лікарю, премія якого обчислюється, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія;

d – кількість пацієнтів віком від 40 до 64 років, які подали лікарю, премія якого обчислюється, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія;

e – кількість пацієнтів віком від 65 років, які подали лікарю, премія якого обчислюється, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія; n0–5 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 0 до 5 років; n6–17 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 6 до 17 років;

k – відсоток преміювання (затверджується наказом щомісячно), який і є базою для розрахунку розміру премії кожного лікаря загальної практики – сімейної медицини, що працюють у медичному закладі.

Преміювання лікаря загальної практики- сімейної медицини, лікаря-педіатра, лікаря -терапевта за сприяння та укладання декларацій про

медичне обслуговування населення проводиться за умови, якщо лікар уклав не менше 30% декларацій від оптимального обсягу практики, а саме:

- Лікар загальної практики- сімейний лікар-не менше 540 декларацій;
- Лікар-терапевт -не менше 600 декларацій;
- Лікар-педіатр не менше 270 декларацій;

в розмірі 5-15 % від суми надходжень за пацієнтів, які подали декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання.

Премія для середнього медичного персоналу (сестра медична ЗПСМ) встановлюється в розмірі 15-35% від премії лікаря, з яким працюють в команді для надання ПМД.

ВІДПОВІДНО ДО ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 13 січня 2023 р. № 28 до досягнення граничних рівнів заробітної плати медичним працівникам встановлюються доплати, надбавки та премії до 300% окладу таких працівників. Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Встановити нарахування щомісячної премії медичному персоналу за задекларованих пацієнтів в обов'язковому порядку, відповідно до частин 2 та 3 статті 97 КЗпП України та статті 15 Закону України «Про оплату праці».

Преміювання працівників може здійснюватись до державних і професійних свят(в т.ч. за рахунок коштів місцевого бюджету), премії до релігійних свят, премії до ювілейних дат, а саме при досягненні 40,45,50,55 та 60 років і т.д. в розмірі, що не перевищує посадовий оклад за рішенням директора Підприємства.

Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується.

Преміюванню підлягають всі працівники. Обов'язковою умовою преміювання є виконання працівниками у звітному місяці не тільки покладених на них завдань, а і додаткових поточних завдань керівництва КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради.

Преміювання здійснюється в межах фонду оплати праці та економії фонду оплати праці і нараховується за фактично відпрацьований час.

Премія за поточний місяць виплачується працівникам разом з заробітною платою за другу половину місяця, у якому виплачується премія.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни, за що винесена догана, премія не виплачується.

Керівнику надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього порядку.

Повне позбавлення премії проводиться працівникам, які одержали дисциплінарне стягнення (догану)протягом року або на окремо визначений термін.

3. Основні показники для визначення преміювання.

3.1. Преміювання за трудові досягнення у підсумку місяця:

- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради.

- відсутність обґрунтованих зауважень з боку перевіряючих.

- виконання заходів та завдань відповідно до функціональних обов'язків, 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;

- інші, визначені в закладі показники.

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

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

При визначенні розміру премії враховується вмотивована думка безпосередньо керівника закладу.

Премії не виплачуються у період випробувального терміну, що був встановлений працівнику при прийнятті на роботу, за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання (крім курсів підвищення кваліфікації), протягом строку дії дисциплінарного стягнення (крім випадків передбачених п.3.4) у випадках передбачених трудовим законодавством.

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.

4. Перелік виробничих упущень та порушень трудової дисципліни, за які повністю або частково здійснюється позбавлення премії.

4.1 Порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку:

- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 год- позбавлення 50%;

- поява на робочому місці в нетверезому стані- позбавлення премії до 100%;

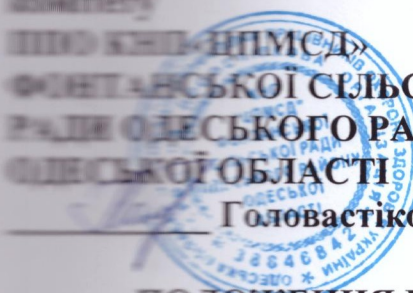
- прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 год- позбавлення премії до 100 %.

4.2 Неналежне виконання покладених на працівника (лікарів, середнього медичного персоналу) посадових обов'язків та/або невиконання завдань керівників підрозділів- зменшення розміру премій, яку працівник мав би отримати за результатами місяця до 50%.

4.3 Повторне, протягом трьох місяців від попередження. Невиконання посадових та технологічних інструкцій:

- яке не спричинило фінансових або матеріальних втрат. тощо- зменшення розміру премії, яку працівник мав би отримати за результатами місяця- до 50%;

- яке спричинило матеріальні. фінансові або інші втрати, тощо - позбавлення премії до 100%.

ПІДГОДЖУЮ
Голова профспілкового
комітету
КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Головастикова Н.В.

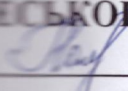
ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

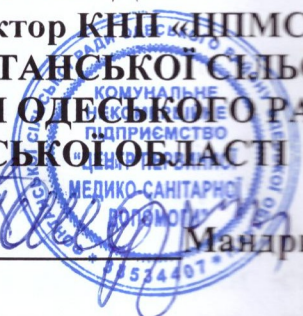
Мандрик Ю.А.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИПЛАТУ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ
працівникам Комунального некомерційного підприємства «Центр
первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради
Одеського району Одеської області**

Положення про виплату матеріальної допомоги працівникам Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області (далі-Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та положень Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області (далі-КНП «ЦПМСД», Підприємство) на 2022-2027 роки.

1. Матеріальна допомога на оздоровлення в КНП «ЦПМСД» надається в розмірі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги у зв'язку із смертю близьких, в наступних випадках:
 - на лікування у зв'язку з тривалою або тяжкою хворобою працівника;
 - на компенсацію понесених збитків в результаті стихійного лиха (повені, землетрусу, пожежі) та інших причин;
 - на соціально-побутові потреби (матеріі . яка виховує одна дитина . на весілля та народження дитини) та у зв'язку з скрутним матеріальним становищем;
 - на оздоровлення дітей та працівників закладу у зв'язку з відпусткою.
2. Матеріальна допомога на оздоровлення надається під час надання основної щорічної відпустки.
3. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення не є обов'язковою нормою на Підприємстві, а надається виходячи з фінансових можливостей КНП «ЦПМСД».
4. Розмір матеріальної допомоги на оздоровлення визначається за наявності коштів на рахунках Підприємства.

ПОГОДЖУЮ
Голова профспілкового
комітету
ПРО КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
 Головастікова Н.В.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КНП «ЦПМСД»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ
РАДИ ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
 Мандрик Ю.А.

ПОЛОЖЕННЯ
про встановлення додаткової надбавки сімейним лікарям і медичним
сестрам за рахунок коштів місцевого бюджету для медичних працівників
КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської
області на 2026-2030 роки

I. Загальні положення.

1. Положення про встановлення додаткової надбавки сімейним лікарям та медичним сестрам (далі – Положення) розроблено із урахуванням вимог Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР, Постанови КМУ ВІД 13.01.2023 № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я», і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування стимулюючих виплат.

2. Дія цього Положення розповсюджується на медичних працівників КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області та застосовується з 01.01.2026 року. Встановлення додаткової надбавки медичним працівникам проводиться відповідно до цього Положення.

II. Умови встановлення додаткової надбавки сімейним лікарям і медичним сестрам.

1. Розмір додаткової надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області встановлюється за наказом керівника у % до посадового окладу сімейним лікарям і медичним сестрам у % до посадового окладу при заключенні декларацій більше ніж 50% від встановленої норми (1800 декларацій) та молодим лікарям до набрання декларацій на період 6 місяців від прийняття на роботу при обслуговуванні населення в кількості, що перевищує нормативну з урахуванням особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів, передбачених на відповідний рік.

2. Виплата додаткової надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД»

Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області проводиться з метою забезпечення зниження плинності медичного персоналу та стимулювання до високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності за доручену роботу або поставлені завдання.

3. Виплата додаткової надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області проводиться у межах затверджених бюджетних призначень на відповідний бюджетний (календарний) рік.

4.Проводити диференціацію оплати праці із розрахунку 8,4 тис грн до видачі на руки в місяць на 1800 декларацій лікарю загальної практики -сімейної медицини та 2,8 тис грн сестрі медичній загальної практики -сімейної медицини відповідно до укладених декларацій в команді з лікарем.

5.Новоприйнятим спеціалістам(лікарям) протягом 6 місяців здійснюється доплата в розмірі 8,4 тис грн до видачі на руки та 2,8 тис грн(сестрі медичній).

III. Порядок подання та розгляду матеріалів щодо встановлення надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області.

1.Головний бухгалтер КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області щомісячно розраховує необхідний фонд оплати праці з метою встановлення додаткової надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області та доводить зазначену інформацію керівнику підприємства.

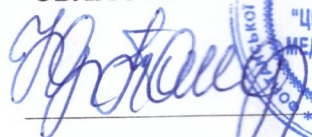
2.Рішення про виплату, конкретний розмір додаткової надбавки медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області приймається керівником КНП та виплачується у відсотках до посадового окладу відповідно до наказу керівника КНП «ЦПМСД».

3. Додаткова надбавка медичним працівникам КНП «ЦПМСД» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області у строки виплати заробітної плати за місяць, у якому нараховано такі додаткові надбавки.

Підписи Сторін

Від сторони Роботодавця

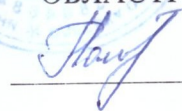
Директор
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО
ПІДПРИЄМСТВА «ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ
МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСТІ»


Юрій МАНДРИК

«___» _____ 2026 року

Від сторони Працівників

Голова ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОЇ
ОГАНІЗАЦІЇ КОМУНАЛЬНОГО
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО
ПІДПРИЄМСТВА « ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ
МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»
ФОНТАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСТІ


Наталія ГОЛОВАСТИКОВА

«___» _____ 2026 року



Прочито, пронумеровано та скріплено
печаткою 20 (двадцять) аркушів

Директор

Юрій МАНДРИК

Голова профспілки

Наталія ГОЛОВАСТИКОВА

