

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»
СМІЛЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
на 2019 — 2024 роки

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового
колективу КНП «Центр первинної
медико-санітарної допомоги»
Смілянської міської ради

Протокол №4
від «29» жовтня 2020 року

м. Сміла
2020 рік

Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Смілянської міської ради (далі — Підприємство) в особі в.о. головного лікаря Журавля Максима Валентиновича (далі — Керівник), який представляє інтереси адміністрації з однієї сторони та Профспілковий комітет первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Смілянської міської ради в особі голови Профспілкового комітету Ясногородського Максима Вікторовича (далі — Профспілковий комітет), який уповноважений на представництво трудовим колективом, з другої сторони домовилися про наступне:

1. Внести зміни та доповнення у колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Смілянської міської ради на 2019 — 2024 роки, а саме:

1.1. Викласти в новій редакції додаток №1 до колективного Договору про перелік працівників, яким може встановлюватися ненормований робочий день та надається додаткова відпустка за ненормований робочий день (Додаток №1 додається).

1.2. Викласти у новій редакції додаток № 2 до колективного Договору про список робіт, які пов'язані з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, і які дають право на щорічну додаткову відпустку згідно Постанови КМ України від 17.11.1997 р. №1290 (додаток №2 додається).

1.3. Викласти у новій редакції «Положення про преміювання» працівників Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Смілянської міської ради, додаток №4 до Колективного Договору (додається), а саме:

2.5. Конкретні розміри разових премій визначаються у вигляді фіксованої суми за наказом керівника Підприємства.

3.1. Нарахування і виплата періодичних премій, визначених цим розділом, здійснюється за умови укладення договору про медичне обслуговування населення між Підприємством та Національною службою здоров'я України (далі - НСЗУ).

Нарахування і виплата періодичних премій, визначених цим розділом, здійснюється лікарям загальної практики — сімейної медицини, лікарям-педіатрам, лікарям-терапевтам та медичним сестрам, які працюють в команді з лікарем відповідної спеціалізації за умови отримання:

для лікаря загальної практики — сімейної медицини - не менше 1440 декларацій про обрання лікаря;

для лікаря-терапевта — не менше 1600 декларацій про обрання лікаря

для лікаря-педіатра — не менше 720 декларацій про обрання лікаря.

Обмеження передбачені цим пунктом зменшуються для працівників, які працюють за сумісництвом, на умовах неповного робочого дня або поєднують роботу лікаря з виконанням іншої роботи (керівник Підприємства, заступники керівника Підприємства та ін.) пропорційно ставки, встановленої для конкретного працівника.

3.2. Схема розрахунку преміювання лікаря загальної практики-сімейного лікаря, лікаря-педіатра та лікаря-терапевта (далі – лікар):

$$P_{\text{лікаря}} = k * X\%$$

k - надходження Підприємству за пацієнтів, які подали лікарю декларацію про вибір лікаря, протягом місяця, з урахуванням коефіцієнтів, які застосовуються НСЗУ для розрахунку.

$X\%$ - відсоток від надходжень за пацієнтів, які подали лікарю декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який здійснюється преміювання. Вказаний відсоток може збільшуватись наказом керівника Підприємства в односторонньому порядку. Відсоток від надходжень визначається з урахуванням кількості отриманих лікарем декларацій про вибір лікаря.

Посада	Кількість отриманих декларацій про вибір лікаря	Відсоток від надходжень для обчислення періодичної премії
Лікар загальної практики – сімейний лікар	Не менше 1440	8%
	Від 1750 і більше	12%
Лікар-терапевт	Не менше 1600	8%
	Від 1944 і більше	12%
Лікар-педіатр	Не менше 720	8%
	Від 875 і більше	12%

$$k = t * (n_{0-5} * a + n_{6-17} * b + n_{18-39} * c + n_{40-64} * d + n_{65+} * e) / 12$$

t – тариф за медичне обслуговування одного пацієнта на рік (капітаційна ставка). Розмір тарифу визначається Кабінетом Міністрів України.

n_{0-5} - кількість пацієнтів, за яких Підприємство отримало кошти за договором з НСЗУ, віком від 0 до 5 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.

n_{6-17} - кількість пацієнтів, за яких Підприємство отримало кошти за договором з НСЗУ, віком від 6 до 17 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.

n_{18-39} - кількість пацієнтів, за яких Підприємство отримало кошти за договором з НСЗУ, віком від 18 до 39 років, чинність декларації про вибір

лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.

n_{40-64} - кількість пацієнтів, за яких Підприємство отримало кошти за договором з НСЗУ, віком від 40 до 64 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.

n_{65+} - кількість пацієнтів, за яких Підприємство отримало кошти за договором з НСЗУ, віком від 65 років, чинність декларації про вибір лікаря з якими зберігається станом на 01 число місяця, за який нараховується премія.

а - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 0 до 5 років.

б - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 6 до 17 років.

с - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 18 до 39 років.

д - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 40 до 64 років.

е - встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 65 років.

Пункт 3.5.2. Заступнику головного лікаря з медичної частини, заступнику головного лікаря з експертизи тимчасової непрацездатності, заступнику головного лікаря з охорони дитинства та материнства, головному бухгалтеру здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$П_{зк} = Д_{кнп-д} * 0,4\%$$

$Д_{кнп-д}$ - місячний дохід Підприємства за договором про медичне обслуговування населення, укладеного з НСЗУ, конкретний розмір якого визначається, виходячи із суми, що надходить Підприємству від НСЗУ у місяці, за який здійснюється преміювання

Пункт 3.5.3. Головній медичній сестрі здійснюється нарахування періодичної премії за наступною формулою:

$$П_{зк} = Д_{кнп-д} * 0,3\%$$

$Д_{кнп-д}$ - місячний дохід Підприємства за договором про медичне обслуговування населення, укладеного з НСЗУ, конкретний розмір якого визначається, виходячи із суми, що надходить Підприємству від НСЗУ у місяці, за який здійснюється преміювання.

1.4. Розділ 5. Оплата праці, пункт 5.1. Система оплати праці Колективного договору, доповнити таким змістом:

5.1.10. Лікарям, призначеним на посади лікарів загальної практики - сімейних лікарів, у тому числі на посади керівників підрозділів сімейної медицини, зберігається протягом 3 років кваліфікаційна категорія за спеціальностями: "терапія", "підліткова терапія", "педіатрія", "медицина невідкладних станів" та "суднова медицина".

5.1.11 Сестрам медичним, призначеним на посади сестер медичних загальної практики - сімейної медицини, зберігається протягом 3 років кваліфікаційна категорія за спеціальностями "лікувальна справа", "лікувальна справа (невідкладні стани)", "акушерська справа", "сестринська справа", "сестринська справа (операційна)".

5.1.12 У разі призначення на посаду керівника закладу, установи або його заступника з числа лікарів, протягом трьох років з дня призначення на керівну посаду встановлюється посадовий оклад враховуючи кваліфікаційну категорію за лікарською спеціальністю.

1.5. Викласти у новій редакції Розділ 5. Оплата праці, пункт 5.3. Підвищення посадових окладів Колективного договору:

5.3.1. Встановлення чи зміна розмірів посадових окладів, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту (з дня):

- призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації;
- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня;
- зміни розміру окладу працівника.

Днем присвоєння (присудження) є:

- почесних звань - дата Указу Президента України;
- кваліфікаційної категорії - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;
- кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі.
- наукового ступеня - дата винесення Вищою атестаційною комісією рішення про видачу диплома.

1.6. Викласти у новій редакції Розділ 5. Оплата праці, пункт 5.4 Доплати і надбавки до посадового окладу Колективного договору:

5.4.1. Лікарям, середньому медичному персоналу Підприємства виплачується надбавка до посадового окладу за вислугу років з наступного розрахунку:

за стаж роботи понад 3 роки - 10 відсотків посадового окладу;

за стаж понад 10 років - 20 відсотків посадового окладу;

за стаж понад 20 років - 30 відсотків посадового окладу.

Встановлення (зміна розміру) надбавки за вислугу років проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

1.7. Розділ 5. Оплата праці, пункт 5.4 Доплати і надбавки до посадового окладу Колективного договору, доповнити таким змістом:

5.4.7. Працівникам установлюються доплати за науковий ступінь доктора наук у граничному розмірі 25 відсотків, кандидата наук у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу.

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

5.4.8. Лікарям та фахівцям з базовою та неповною медичною освітою, робота яких пов'язана із хімічними речовинами, віднесених до алергенів, дає право на доплату в розмірі 15% від посадового окладу. (додаток №10)

2. Ці зміни та доповнення до Договору укладено у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу та зберігаються по одному примірнику в адміністрації Підприємства, Профспілковому комітеті, органі, що здійснює повідомну реєстрацію колективного договору

3. Зміни та доповнення до Договору є невід'ємною частиною Договору та набирають чинності з 01 січня 2021 року.

Голова Профспілкового комітету

 М.В. Ясногородський
2020 року

В.о. головного лікаря КНП «ЦПМСД»
СМР

 М.В. Журавель
2020 року

ДОДАТОК № 1

ПЕРЕЛІК

посад працівників, яким може встановлюватися ненормований робочий день та надається додаткова відпустка за ненормований робочий день

№	Посада	Кількість днів відпустки
1	Головний лікар	7
2	Заступники головного лікаря	7
3	Інспектор з кадрів	7
4	Інженер з охорони праці	7
5	Головний бухгалтер	7
6	Економіст	7
7	Бухгалтер	7
8	Фахівець з питань ЦЗ	7
9	Завідувач господарства	7
10	Головна медична сестра	7
11	Заступник головного бухгалтера	7
12	Фахівець з публічних закупівель	7

Зміни та доповнення до Договору є невід'ємною частиною Договору та набирають чинності з 01 січня 2021 року

Голова Профспілкового комітету



М.В. Ясногородський

2020 року

в.о.головного лікаря КНП «ЦПМСД»



М.В. Журавель

2020 року

ДОДАТОК № 2

СПИСОК

робіт, які пов'язані з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, і які дають право на щорічну додаткову відпустку

згідно Постанови КМ України від 17.11.1997 р. №1290

Перелік професій та посад

Тривалість щорічної
додаткової відпустки

Лікар-терапевт, лікар загальної практики - сімейний лікар, лікар-педіатр, лікар-завідувач відділення (відділу, лабораторії) (пункт 123)	7
Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення (пункт 133)	7
Молодші медичні сестри закладів і установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення (пункт 134)	4
Головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, бухгалтер, статистик медичний, секретар – друкарка, які працюють на електронно – обчислювальних машинах (пункт 58)	4
Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів (пункт 60)	4

Зміни та доповнення до Договору є невід'ємною частиною Договору та набирають чинності з 01 січня 2021 року.

Голова Профспілкового комітету

В.О.головного лікаря КНП «ЦПМСД»
СМР


М. В. Ясногородський
2020 року


М. В. Журавель
2020 року

РОЗДІЛ 5.ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Система оплати праці.

5.1.1. Оплата праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, регіональної і галузевих угод, цього Договору в межах надходжень з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

5.1.2. Адміністрація Підприємства забезпечує вчасне доведення до відома працівників штатного розпису, встановлених їм посадових окладів та інші умови оплати праці.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

5.1.3. Винагорода працівникам Підприємства за виконану роботу провадиться за погодинно-преміальною та за відрядно-преміальною системами оплати праці.

5.1.4. Для працівників Підприємства Керівник встановлює місячні посадові оклади.

5.1.5. Посадові оклади встановлюються (затверджуються) наказом Керівника на підставі затвердженого штатного розпису, чинного законодавства та цього Договору.

5.1.6. Посадовий оклад не може бути встановлений меншим ніж розмір прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб Законом України про державний бюджет на відповідний рік.

5.1.7. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи зі встановленого посадового окладу, з урахуванням підвищень, доплат, надбавок та премій, передбачених чинним законодавством та цим Договором. При цьому обов'язковим є дотримання встановленої законодавством тривалості робочого часу та виконання працівником посадових обов'язків (норм праці).

5.1.8. Нарахована заробітна плата працівнику граничним розміром не обмежується.

5.1.9. Лікарям загальної практики - сімейним лікарям, лікарям - терапевтам, лікарям-педіатрам та середньому медичному персоналу, що здійснюють медичне обслуговування населення разом з лікарями загальної практики-сімейними лікарями, лікарями-терапевтами та лікарями-педіатрами, та іншим категоріям працівників, визначеним в Положенні про преміювання (Додаток №4) за результатами роботи протягом місяця виплачується періодична премія, передбачена Додатком №4 до цього Договору.

5.1.10. Лікарям, призначеним на посади лікарів загальної практики - сімейних лікарів, у тому числі на посади керівників підрозділів сімейної медицини, зберігається протягом 3 років кваліфікаційна категорія за спеціальностями: "терапія", "підліткова терапія", "педіатрія", "медицина невідкладних станів" та "суднова медицина".

5.1.11 Сестрам медичним, призначеним на посади сестер медичних загальної практики - сімейної медицини, зберігається протягом 3 років кваліфікаційна категорія за спеціальностями "лікувальна справа", "лікувальна справа (невідкладні стани)", "акушерська справа", "сестринська справа", "сестринська справа (операційна)".

5.1.12 У разі призначення на посаду керівника закладу, установи або його заступника з числа лікарів, протягом трьох років з дня призначення на керівну посаду встановлюється посадовий оклад враховуючи кваліфікаційну категорію за лікарською спеціальністю.

5.2. Адміністрація зобов'язується:

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

5.2.2. Своєчасно й регулярно виплачувати заробітну плату працівникам, у робочі дні, зокрема до 15 числа аванс (першу частину заробітної плати за місяць), а до останнього числа місяця, за який здійснюється виплата, - решту нарахованої заробітної плати, 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.

Виплачувати заробітну плату напередодні, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

5.2.3. У разі отримання Підприємством дотацій із бюджету, додатково здійснювати регулювання оплати праці на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 31.08.1997 № 948 «Про умови й розміри оплати праці працівників підприємств і організацій, що дотуються з бюджету».

5.2.4. Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі за правилами, визначеними законодавством. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

5.2.5. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків погодинного посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

5.3. Підвищення посадових окладів:

5.3.1. Встановлення чи зміна розмірів посадових окладів, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту (з дня):

- призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації;

- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня;
 - зміни розміру окладу працівника.
- Днем присвоєння (присудження) є:
- почесних звань - дата Указу Президента України;
 - кваліфікаційної категорії - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;
 - кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі.
 - наукового ступеня - дата винесення Вищою атестаційною комісією рішення про видачу диплома.

5.4. Доплати і надбавки до посадового окладу:

5.4.1. Лікарям, середньому медичному персоналу Підприємства виплачується надбавка до посадового окладу за вислугу років з наступного розрахунку:

- за стаж роботи понад 3 роки - 10 відсотків посадового окладу;
- за стаж понад 10 років - 20 відсотків посадового окладу;
- за стаж понад 20 років - 30 відсотків посадового окладу.

Встановлення (зміна розміру) надбавки за вислугу років проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

5.4.2. Працівникам Підприємства за організацію лікувально-профілактичної та адміністративно-господарської діяльності структурного підрозділу встановити надбавку до посадового окладу у розмірі:

- 20 %- якщо у структурному підрозділі працює від до 5 лікарів;
- 40 % - якщо у структурному підрозділі працює понад 5 лікарів.

5.4.3. Старшим медичним сестрам встановлюються доплата за старшинство у розмірі:

- 15% - якщо в підпорядкуванні до 10 фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою;
- 25% - якщо в підпорядкуванні понад 10 фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою.

5.4.4. Працівникам (в тому числі, із числа керівників) можуть встановлюватися надбавки в розмірі до 50% посадового окладу:

- за високі досягнення у праці (на певний проміжок часу);
- за виконання особливо важливої роботи;
- за складність, напруженість у роботі.

5.4.5. За суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт працівникам, які виконують такі додаткові обов'язки встановлюються доплати.

Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам за розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання на Підприємстві поряд зі своєю основною роботою додаткової

роботи за іншою професією (посадою) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата в розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір цих доплат установлюється наказом Керівника залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

5.4.6. Заступникам керівника Підприємства (лікарям) дозволяється вести на Підприємстві роботу за спеціальністю в межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота повинна фіксуватись у відповідних медичних документах.

5.4.7. Працівникам установлюються доплати за науковий ступінь доктора наук у граничному розмірі 25 відсотків, кандидата наук у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу.

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

5.4.8. Лікарям та фахівцям з базовою та неповною медичною освітою, робота яких пов'язана із хімічними речовинами, віднесених до алергенів, дає право на доплату в розмірі 15% від посадового окладу. (додаток №10)

5.5. Матеріальна допомога:

5.5.1. Медичним працівникам Підприємства під час надання основної щорічної відпустки виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік.

Іншим працівникам Підприємства під час надання основної щорічної відпустки може виплачуватися за рішенням Керівника матеріальна допомога на оздоровлення у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, при наявності коштів у фонді заробітної плати.

5.5.2. За рішенням керівника Підприємства у межах фонду заробітної плати матеріальна допомога працівникам може надаватись також у випадках:

- тривалої або тяжкої хвороби працівника, яка потребує невідкладних заходів, пов'язаних з витратами коштів;
- заподіяння збитків житлу працівника в результаті стихійного лиха (повені, землетрусу, пожежі) та через інші обставини;
- смерті близьких;

- матері, яка одна виховує дитину;
- весілля та народження дитини працівника;
- на оздоровлення дітей працівників та особисто працівників закладу.

5.6. Інші питання організації оплати праці на Підприємстві.

5.6.1. Найменування професій (посад) визначається відповідно до вимог Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних професій у галузі охорони здоров'я.

5.6.2. Атестація керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників проводиться в установлені законодавством строки.

5.6.3. Медичним працівникам - лікарям та середньому медичному персоналу, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки й перепідготовки, Підприємство зберігає та виплачує середній заробіток згідно законодавства України.

5.6.4. Адміністрація своєчасно ознайомлює працівників з умовами оплати праці. Зміни умов заробітної оплати праці здійснюються в порядку, визначеному чинним законодавством.

5.6.5. Оплата праці за надурочний час працівникам із погодинною системою оплати праці здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за фактично відпрацьований надурочний час. Працівникам, для яких застосовується підсумований облік робочого часу, оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді (ст. 106 КЗпП України).

5.6.6. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові посадового окладу.

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього Підприємства, працівник повинен попередити Адміністрацію.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.6.7. Адміністрація здійснює компенсацію втрати частини доходу у випадку порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам у порядку та розмірах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159 «Про компенсацію громадянам утрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їхньої виплати».

5.6.8. Адміністрація зобов'язується здійснювати індексацію заробітної плати працівників за умови, що величина індексу споживчих цін перевищує встановлений поріг індексації відсоток у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 «Про індексацію грошових доходів населення».

5.6.9. Заробітна плата виплачується в першочерговому перед іншими платежами порядку. Адміністрація несе відповідальність за своєчасне та

правильне визначення розміру заробітної плати працівників згідно з чинним законодавством. При встановленні факту неправильної оплати праці Адміністрація зобов'язана вжити заходів щодо негайного виправлення помилок та виплати працівникові належної йому суми за весь час неправильної оплати, а також визначити ступінь дисциплінарної та матеріальної відповідальності осіб, безпосередньо винних у цьому.

5.6.10. У разі затримки виплати заробітної плати, Адміністрація надаватиме Профспілковому комітету інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства.

5.6.11. Адміністрація зобов'язується не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють установлені в колективному договорі умови оплати праці.

5.6.12. Адміністрація зобов'язується повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше, ніж за два місяці до такого запровадження чи зміни.

5.6.13. При кожній виплаті заробітної плати працівникам надається інформація про загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат: розміри й підстави нарахувань, утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

5.6.14. Під працівником основної професії на Підприємстві необхідно розуміти лікаря загальної практики - сімейного лікаря.

Зміни та доповнення до Договору є невід'ємною частиною Договору та набирають чинності з 01 січня 2021 року.

Голова Профспілкового комітету


М. В. Ясногородський
19 » 2020 року

в.о.головного лікаря КНП «ЦПМСД»
СМР


М. В. Журавель
19 » 2020 року