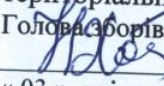


Зміни до Додатку № 1  
до Колективного договору  
від 03 квітня 2025 року

«СХВАЛЕНО»  
Зборами лікарів загальної  
практики КНП «ЦПМС  
Великолучківської  
територіальної громади»  
Голова Зборів  
 Н.М. Хома  
« 03 » квітня 2025 р.

«ПОГОДЖЕНО»  
Голова КНП «ЦПМСД  
Великолучківської територіальної  
громади»  
 Т.Г. Коштура  
« 03 » квітня 2025 р.

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
Головний лікар КНП «ЦПМСД  
Великолучківської територіальної  
громади»  
 В.Ю. Лані  
« 03 » квітня 2025 р.

## ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці працівників Комунального некомерційного підприємства «Центру первинної медико- санітарної допомоги Великолучківської територіальної громади» Великолучківської сільської ради

### Визначення

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми.

### 1. Загальні положення

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників Комунальне некомерційне підприємство «Центру первинної медико-санітарної допомоги Великолучківської територіальної громади» (надалі Підприємство) і досягнення цілей Підприємства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

Цілі, які висуваються у сфері організації заробітної плати на термін дії Положення і досягненню яких повинна сприяти організація заробітної плати:

- формування прозорої політики оплати праці й матеріального стимулювання;
- забезпечення гнучкості системи оплати праці й матеріального стимулювання;
- усунення диспропорцій в оплаті праці різних категорій і професійних груп персоналу;
- підвищення ефективності контролю та обліку планування робіт і виконання завдань;
- підвищення ефективності та якості роботи працівників;
- стимулювання ініціативи і творчості персоналу;
- розкриття потенціалу працівників;
- раціональне використання фонду оплати праці.

1.2. Основними законодавчими документами формування «Положення про оплату праці» (надалі - Положення) є:

- Кодекс законів про працю України;
- Господарський кодекс України;
- Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;
- Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ;
- Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери» від 25.12.2003 р. № 348;
- Зміна, що вноситься у додаток 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року №2;
- Постанова Кабінету Міністрів від 19 травня 1999 р. №859 із змінами №1334 від 15.12.2021 р. ;
- Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 р. № 5;
- Статут КНП «ЦПМСД Великолучківської територіальної громади» .

1.3. Цим Положенням визначаються структура заробітної плати, розміри посадових окладів, склад і джерела витрат на оплату праці.

1.4. Це Положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.

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

1.6. 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;
- посадові оклади працівників визначені відповідно до норм чинного законодавства і колективного договору.

1.7. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов Колективного договору або за погодженням Зборів лікарів загальної практики КНП «ЦПМСД Великолучківської територіальної громади» .

## **2. Системи оплати праці**

2.1. Джерелом коштів на оплату праці є кошти, що надходять від Національної служби здоров'я України як оплата за надані медичні послуги пов'язані з первинною медичною допомогою та коштів органів місцевого самоврядування додатково виділених для фінансової підтримки на заробітну плату з нарахуваннями та мотиваційної підтримки працівникам підприємства. Фінансування здійснюється в порядку встановленому Договором про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій. Додатковим джерелом коштів на оплату праці працівників можуть бути інші кошти, отримані в результаті господарської діяльності підприємства, відповідно до чинного законодавства.

2. 2. Установити, що критеріями рівня оплати праці є:

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

- посадові оклади працівників визначені відповідно до норм чинного законодавства і Штатного розпису підприємства.

2.3. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються:

- почасова і почасово-преміальна системи оплати праці;

### **3. Структура заробітної плати**

**3.1. Основна заробітна плата** – рівні посадових окладів, встановлені Роботодавцем за погодженням Зборів лікарів загальної практики КНП «ЦПМСД Великолучківської територіальної громади» відповідно до посад, які затверджені у Штатному розписі підприємства та визначені в залежності від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (Додаток 1).

Розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків.

Схема посадових окладів розмежовує посади працівників в ієрархічному порядку, беручи за основу діючу на підприємстві номенклатуру посад і встановлені для кожної посади міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці, з урахуванням таких чинників, як обсяг і складність завдань, функціональних обов'язків.

Розмір посадового окладу для посад молодших спеціалістів з медичною освітою, фахівців з початковим рівнем вищої освіти, першим (бакалаврським) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства встановити на рівні не менше 13 500 гривень.

Розмір посадового окладу для лікарів професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності встановити на рівні не менше 20 000 гривень.

Медичним працівникам, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги ( лікарів або молодших спеціалістів з медичною освітою), які входять до команди з наданням первинної медичної допомоги такого лікаря, посадовий оклад устанавлюється з урахуванням умови:

- коли лікаря обрали не менше ніж 70% пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги та коефіцієнт звернень за три роки не нижче 0,9 (відповідно до постанови КМУ від 24 грудня 2024 року № 1503 п.25 ) – 20 000 грн. для лікарів та 13 500 грн. для посад молодших спеціалістів.

- коли лікаря обрали менше ніж 70% пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги посадовий оклад вираховується пропорційно до кількості пацієнтів що обрали лікаря та умов попереднього абзацу.

У разі встановлення медичному працівнику неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, застосовується пропорційно до відпрацьованого часу.

### **3.2. Додаткова заробітна плата.**

3.2.1. - Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадові оклади встановлюються з урахуванням підвищення на 5 – 50 % відсотків у залежності від обсягу роботи.

- Медичним працівникам, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги із числа лікарів, які входять до команди з наданням первинної медичної допомоги, нараховується додаткова заробітна плата - 7 відсотків від суми коштів що нараховуються за

декларованих пацієнтів (Величина відсотка нарахування може бути змінена окремим наказом).

- Медичним працівникам, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги із числа молодших спеціалістів з медичною освітою, які входять до команди з наданням первинної медичної допомоги, нараховується додаткова заробітна плата - 2 відсотки від суми коштів що нараховуються за декларованих пацієнтів (Величина відсотка нарахування може бути змінена окремим наказом).

Керівнику підприємства за підсумками роботи за квартал може бути нарахована додаткова заробітна плата у розмірі що не перевищує 3 місячних посадових окладів. Заробітна плата нараховується згідно законодавства України в межах коштів виділених для її виплати.

3.2.2. У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці посадові оклади працівників закладів та структурних підрозділів підвищуються від 3 - 10 відсотків.

3.2.3. 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, поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Доплати, перелічені в цьому розділі, устанавлюються до посадового окладу з урахуванням підвищень.

3.2.4. Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі

в розмірі до 50 відсотків посадового окладу:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

В разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

3.2.5. Водіям автотранспортних засобів встановлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах:

водіям II класу - 10 відсотків,

водіям I класу - 25 відсотків.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

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

4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін або доповнень до Колективного договору.

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

#### **5. Порядок оплати праці**

5.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, Колективним договором, цим Положенням та Положенням про преміювання.

5.2. Розмір заробітної плати працівника Підприємства залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Підприємства за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).

5.3. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконаній працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).

При обчисленні розміру заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру не враховується:

- Доплати:
  - за роботу в шкідливих, важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці;
  - за використання в роботі дезінфікуючих засобів;
- Премії до святкових (ст. 73 КЗпП України) і ювілейних дат.

Доплату виплачують щомісяця одночасно із заробітною платою.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальну заробітну плату виплачують пропорційно до виконаної норми праці.

5.4. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати адміністрація Підприємства повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

5.5. Працівники Підприємства, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.102<sup>1</sup> КЗпП України).

5.6. Працівникам Підприємства, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.1 ст.105 КЗпП України).

5.7. Заробітна плата працівникам Підприємства за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).

5.8. Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- 5.8.1. Штатний розклад Підприємства;
- 5.8.2. Табель обліку робочого часу;
- 5.8.3. Акт виконаних робіт по трудовій угоді;
- 5.8.4. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

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

6.1. Заробітна плата виплачується працівникам Підприємства регулярно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (ч.1 ст.115 КЗпП України).

6.2. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України).

6.3. За бажанням працівників підприємство може здійснювати виплату заробітної плати через установи банків і поштовими переказами відповідно до чинного законодавства.

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

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

## **8. Відповідальність**

8.1. Керівник Підприємства несе відповідальність за:

- забезпечення нарахування заробітної плати відповідно до чинного законодавства України, Колективного договору та цього Положення;

- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (штатний розклад, накази).

8.2. Головний бухгалтер Підприємства несе відповідальність за:

- забезпечення своєчасного та правильного нарахування і виплати заробітної плати;
- забезпечення своєчасного надання працівнику інформації щодо його заробітної плати.

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

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

«ПОГОДЖЕНО»  
Голова ППО КНП «ЦПМСД  
Великолучківської територіальної  
громади»



Т.Б. Коштура

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
Головний лікар КНП « ЦПМСД  
Великолучківської територіальної  
громади»



В.Ю. Лант

**Склад спільної комісії для ведення колективних переговорів  
та здійснення контролю за виконанням Колективного договору**

| №<br>п/п               | П.І.Б          | Посада                     | Члени комісії            |
|------------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|
| <b>Від Роботодавця</b> |                |                            |                          |
| 1                      | Фазекаш О. Л.  | Головний бухгалтер         | Голова комісії           |
| 2                      | Бондарчук В.Ю. | Бухгалтер                  | Член комісії             |
| 3                      | Маняк І.В.     | Інженер з охорони<br>праці | Член комісії             |
| <b>Від Профкому</b>    |                |                            |                          |
| 1                      | Коштура Т.Г.   | Голова профкому            | Заступник голови комісії |
| 2                      | Васлик Н.М.    | Бухгалтер<br>профспілки    | Член комісії             |
| 3                      | Озимок О.М.    | Зас.голови профкому        | Член комісії             |