

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ПРАЦІВНИКІВ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ХМІЛЬНИЦЬКИЙ ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО –
САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»
ХМІЛЬНИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
на 2022 - 2025 РОКИ**

СХВАЛЕНИЙ :
на зборах трудового колективу
комунального некомерційного підприємства
«Хмельницький центр первинної медико-
санітарної допомоги»
Хмельницької міської ради
Протокол № 6
від «02» 12 2022 року

**м. Хмельник
2022 рік**



Україна
КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ХМІЛЬНИЦЬКИЙ ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО – САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»
ХМІЛЬНИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
(КНП «ХМІЛЬНИЦЬКИЙ ЦПМСД»)
КОД ЄДРПОУ 36905591
22000, Вінницька обл., м. Хмельник, вул. Пушкіна, 64 тел./факс: (04338) 2-62-27,
e-mail: hm-zpmsd@ukr.net

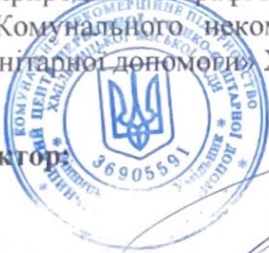
У зв'язку із виробничою необхідністю внести зміни та доповнення до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом працівників Комунального некомерційного підприємства «Хмельницький центр первинної медико – санітарної допомоги» Хмельницької міської ради на 2022 – 2025 роки, зареєстрованого в Управлінні праці та соціального захисту населення Хмельницької міської ради від 05.04.2022 року, Реєстровий № 5, а саме:

Доповнити п.3.13.Розділу III. Оплата праці (формування, регулювання і захист) таким абзацом:

Розмір заробітної плати медичного працівника (лікаря загальної практики – сімейного лікаря) за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може перевищувати 30 % щомісячного доходу працівника відповідної категорії за надходженнями за кількість укладених декларацій ураховуючи коефіцієнти та ставку капітації команд з надання первинної медичної допомоги, в розмірах визначених та затверджених наказом директора.

Додаток 1 «Положення про оплату праці», Додаток 2 «Положення про преміювання працівників», Додаток 4 «Норми тривалості робочого часу та графік роботи працівників», Додаток 5 «Перелік виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних – географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я» Комунального некомерційного підприємства «Хмельницький центр первинної медико – санітарної допомоги» Хмельницької міської ради, викласти у редакції, що додається

Директор:



Голова первинної
профспілкової організації



ДУБОВА Л.М.

ДУБЧАК С.П.

ПОГОДЖЕНО
Голова професійного комітету
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Світлана ДУБЧАК



ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Лариса ДУБОВА
2022р.



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ**

**Комунального некомерційного підприємства
«Хмельницький центр первинної медико-санітарної допомоги»
Хмельницької міської ради**

1. Виплата заробітної плати, надбавок, доплат, премій проводиться за рахунок коштів, що надходять від Національної служби здоров'я України, коштів сільських, селищних рад та інших джерел, не заборонених законодавством.
2. Роботодавець встановлює посадові оклади відповідно до посад, які затверджені у штатному розписі наказом по Підприємству.
- 2.1. Визначення схемних посадових окладів керівних працівників

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Директор	За постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 року № 859
Заступник директора з медичної частини	На 10-20 % менше від посадового окладу директора
Заступник директора з експертизи тимчасової непрацездатності	На 10-20 % менше від посадового окладу директора
Заступники директора усіх рівнів	На 20-30 % менше від посадового окладу директора
Головний бухгалтер	На 20-30 % менше від посадового окладу директора

- 2.2. Штатні посади лікарів загальної практики - сімейних лікарів встановлюються в залежності від кількості укладених декларацій, а саме

лікар загальної практики-сімейний лікар	
більше 1260 декларацій	1,0 посада (1місячна (годинна) норма праці, затверджена Міністерством економіки України)
від 945 - 1259 декларацій	0,75 посади (0,75місячної (годинної) норми праці, затвердженої Міністерством економіки України)
до 944 декларацій	0,5 посади (0,5місячної (годинної) норми праці, затвердженої Міністерством економіки України)

Примітка:

1. Посадовий оклад для молодого фахівця, працевлаштованого після закінчення вищих навчальних закладів, протягом одного року встановлюється на рівні 0,5 штатної посади. Після закінчення річного терміну роботи на підприємстві штатна посада переглядається та встановлюються пропорційно кількості укладених лікарем декларацій.

2. Посадовий оклад лікарю, працевлаштованому з інших лікувально-профілактичних закладів встановлюється на рівні 0,5 штатної посади терміном на три місяці. Після закінчення терміну роботи на підприємстві або, якщо лікар раніше встановленого терміну уклав 1260 декларацій, штатна посада переглядається та встановлюються пропорційно кількості укладених лікарем декларацій.

3. За заявою лікаря, який уклав достатню кількість декларацій для встановлення штатної посади, може встановлюватись не повна посада.

Штатні посади лікарів переглядаються та корегуються щоквартально станом на: 01 січня, 01 квітня, 01 липня, 01 жовтня.

У випадку зміни кількості набраних лікарем декларацій у бік збільшення (зменшення) на підставі доповідної записки економіста, штатна посада лікаря змінюється з наступного місяця.

2.3. Штатні посади середнього медичного персоналу (сестер медичних загальної практики – сімейної медицини), що увійшли до команди лікаря загальної практики – сімейного лікаря встановлювати у відповідності до кількості заключених лікарем загальної практики – сімейного лікаря декларацій на обслуговування населення, а саме:

Сестри медичні загальної практики – сімейної медицини	
більше 1800 декларацій лікаря ЗПСМ	2,0 посади сестри медичної загальної практики – сімейної медицини
від 1530 до 1799 декларацій лікаря ЗПСМ	1,5 посади сестри медичної загальної практики – сімейної медицини
менше 1530 декларацій лікаря ЗПСМ	1,0 посади сестри медичної загальної практики – сімейної медицини

Примітка:

1. Працівникам, прийнятим на посаду сестри медичної загальної практики – сімейної медицини до КНП «Хмільницький ЦПМСД» та працівники які приступили до роботи після відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею шести років (підстава медичний висновок) встановити заробітну плату у розмірі посадового окладу терміном на три місяці з подальшим перерахунком.

2. Штатні посади сестри медичної загальної практики – сімейної медицини переглядаються та корегуються щоквартально станом на: 01 січня, 01 квітня, 01 липня, 01 жовтня.

3. У випадку зміни кількості набраних лікарем декларацій у бік збільшення (зменшення) на підставі доповідної записки економіста, штатна посада сестри медичної загальної практики – сімейної медицини змінюється з наступного місяця.

Сестри медичні (пункт здоров'я)	
більше 600 чоловік наявного населення в межах населених пунктів, які є зоною обслуговування відповідного пункту здоров'я	1,0 посади сестри медичної
від 450 до 599 наявного населення в межах населених пунктів, які є зоною	0,75 посади сестри медичної

обслуговування відповідного пункту здоров'я	
Від 300 до 449 чоловік наявного населення в межах населених пунктів, які є зоною обслуговування відповідного пункту здоров'я	0,5 посади сестри медичної
до 299 чоловік наявного населення в межах населених пунктів, які є зоною обслуговування відповідного пункту здоров'я	0,25 посади сестри медичної посади сестри медичної
Примітка: 1. Штатні посади сестри медичної переглядаються та корегуються щоквартально станом на: 01 січня, 01 квітня, 01 липня, 01 жовтня. 3. У випадку зміни кількості населення у бік збільшення (зменшення) на підставі доповідної записки економіста, штатна посада сестри медичної загальної практики – сімейної медицини змінюється з наступного місяця.	

3. При встановленні посадових окладів працівникам Підприємства за основу береться рівень мінімальної заробітної плати, визначеної чинним законодавством України.

4. У випадку неповної зайнятості працівника Підприємства оплата праці проводиться за наступним принципом:

- посадовий оклад вираховується пропорційно до рівня зайнятості працівника на Підприємстві, а доплати та надбавки встановлюються відповідно до колективного договору.

5. Проведення індексації заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін відбувається згідно чинного законодавства.

6. Посадовий оклад для лікарів загальної практики-сімейних лікарів, зайнятих на повну посаду, встановлюється в розмірі 2,0 мінімальні заробітні плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.

6.1. Посадовий оклад для лікаря статиста, біолога, зайнятих на повну посаду, встановлюється в розмірі 2,0 мінімальні заробітні плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.

7. Посадовий оклад для середнього медичного персоналу, зайнятого на повну посаду, встановлюється в розмірі 1,3 мінімальні заробітні плати, з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.

8. Для адміністративно-управлінського та господарського персоналу Підприємства посадовий оклад встановлюється в розмірі:

Найменування посади	Коефіцієнт підвищення мінімальної заробітної плати
Економіст	2,0
Інспектор з кадрів	2,0
Інженер-програміст	2,0
Бухгалтер всіх найменувань відділу бухгалтерського обліку та звітності	2,0
Завідувач господарством,	2,0
Юрисконсульт	2,0
Інженер з охорони праці,	2,0

Технік з метрології	1,2
Секретар керівника	1,5
Сестра-господиня	1,3
Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків	1,25
Штукатур	1,0
Оператор котельні	1,0
Сторож	1,0
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	1,0
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1,0

з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.

Встановити посадовий оклад для 1,0 посади головна сестра медична, в розмірі 13500,0 грн., відповідно до постанови КМУ «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» від 12.01.2022 № 2.

9. Для молодшого медичного та іншого персоналу посадовий оклад встановлюється на рівні:

Найменування посади	Коефіцієнт підвищення мінімальної заробітної плати
Молодша медична сестра	1,0
Реєстратор медичний	1,0
Оператор інформаційно - довідкової служби	1,0
Водій автотранспортних засобів	1,25

з можливим збільшенням пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати.

Посадові оклади встановлюються та затверджуються наказом директора.

3. Працівникам Підприємства встановлюються доплати:

Працівникам встановлюються доплати:

4.1. 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 встановлюється в розмірі не більше 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника. Конкретний розмір цих доплат установлюється наказом директора КНП «Хмільницький ЦПМСД» залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

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

4.3. Доплата за інтенсивність праці встановлюється в розмірі до 50 відсотків посадового окладу.

4.4. за роботу в шкідливих, важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці в розмірі - 25 відсотків посадового окладу.

4.4.1. за використання в роботі дезінфікуючих засобів працівникам (лаборант, молодша медична сестра) – від 10 до 30 відсотків посадового окладу.

4.4.2. за роботу в нічний час (з 22.00 години вечора до 6.00 ранку) – 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи.

Конкретний розмір цих доплат установлюється наказом директора КНП «Хмельницький ЦПМСД» залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

3. Працівникам Підприємства встановлюються надбавки:

Надбавка завідувачу амбулаторії ЗПСМ, лікарю загальної практики-сімейному лікарю встановлюється за завідування амбулаторією в залежності від кількості працюючих в амбулаторії лікарів у відсотках від мінімальної заробітної плати:

1- 4 лікаря	не менше 10 відсотків
5 і більше лікарів	не менше 30 відсотків

Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах:

водіям II класу	10 відсотків
водіям I класу	25 відсотків

Надбавка за Почесні звання у відсотках від мінімальної заробітної плати:

Заслужений працівник охорони здоров'я України	20 відсотків
---	--------------

Виплачується з дня:

- прийому на роботу (при наявності відповідних документів)
- присвоєння Почесних звань. Днем присвоєння є дата Указу Президента України.

Надбавка за високі досягнення у праці до 50 відсотків посадового окладу працівника

3. Працівникам можуть установлюватися 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 «Хмельницький ЦПМСД» надбавки установлюються наказом директора КНП «Хмельницький ЦПМСД».

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

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

Економіст



Наталія КОВТУН

ПОГОДЖЕНО
Голова професійного комітету
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Ірина ДУБЧАК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Лариса ДУБОВА
2022р.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
Комунального некомерційного підприємства
«Хмельницький центр первинної медико-санітарної допомоги»
Хмельницької міської ради**

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства «Хмельницький центр первинної медико-санітарної допомоги» Хмельницької міської ради (далі - Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України від 24.03.1995 №108/95-ВР «Про оплату праці», та статуту КНП «Хмельницький ЦПМСД».

1.2. Це Положення приймається з метою матеріального стимулювання працівників закладу за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

1.3. Згідно з цим положенням здійснюється преміювання всіх працівників КНП «Хмельницький ЦПМСД» за результатами роботи в закладі та з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці, крім тих, які працюють за зовнішнім сумісництвом.

1.4. Положення діє з дати підписання і до прийняття нового.

2. Підстави, умови та порядок преміювання.

2.1. Преміювання працівників КНП «Хмельницький ЦПМСД» здійснюється на підставі наказу директора за поданням головного бухгалтера.

2.2. 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 подання звітності у межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом у порядку та розмірах, визначених у наказі керівника закладу.

2.3. Премії медичному персоналу за задекларованих пацієнтів із щомісячною корекцією (згідно частина 2 статті 97 КзпП):

формула для розрахунку премій лікарям:

$$P = (T \times (a \times n0-5 + b \times n6-17 + c \times n18-39 + d \times n40-64 + e \times n65+) / 12) \times k,$$

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

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 обраховується, 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 обраховується, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія;

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

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

е – кількість пацієнтів віком від 65 років, які подали лікарю, премія якого обраховується, декларації про вибір лікаря станом на 01 число місяця, за який нараховується премія; п0–5 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 0 до 5 років; п6–17 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 6 до 17 років;

п18–39 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 18 до 39 років;

п40–64 – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 40 до 64 років;

п65+ – встановлений Кабінетом Міністрів України коригувальний коефіцієнт за пацієнтів віком від 65 років;

к – відсоток преміювання, який і є базою для розрахунку розміру премії кожного лікаря загальної практики – сімейного медицини, що працюють у медичному закладі.

2.4. Установити відсоток преміювання для лікаря від надходження за договором з НСЗУ за пацієнтів лікарю в розмірі 5-30 %.

2.5. Установити відсоток премії для середнього медичного персоналу (сестра медична ЗПСМ), що працюють в команді з лікарем встановлюється в розмірі 5-35% від премії лікаря, з яким працюють в команді для надання ПМД.

2.5.1. Вказані відсотки можуть збільшуватись наказом керівника Підприємства в односторонньому порядку.

2.6. 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».

2.7. Преміювання працівників може здійснюватись до державних і професійних свят та до ювілейних дат, а саме при досягненні 50, 60 та 70 років та при досягненні пенсійного віку в розмірі не більше мінімальної заробітної плати,

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

2.9. 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 «Хмельницький ЦПМСД».

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

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

2.12. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни, за що винесена догана, премія не виплачується, крім премій, що виплачується медичним працівникам від надходжень за договором НСЗУ за підписані декларації.

2.13. При зменшенні (збільшенні) розмірів премій тому чи іншому працівнику або позбавлення його премії повністю, в наказі обов'язково пояснюються мотиви такого рішення.

3.1.4. Повне позбавлення премії проводиться працівникам, які одержали догану, на період дії догани.

3. Основні показники для визначення преміювання.

3.1. Преміювання за трудові досягнення у підсумку місяця:

- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора КНП «Хмельницький ЦПМСД», 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.

Джерелом преміювання є кошти, а також економії фонду заробітної плати.

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).

Премія виплачується працівникам на підставі наказу по Підприємству погодженого з Профкомом.

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.

Преміювання директора КНП «Хмельницький ЦПМСД» здійснюється за погодженням керівника уповноваженого органу.

Головний бухгалтер



Ольга ВОЛИНЕЦЬ

ПОГОДЖЕНО
Голова професійного комітету
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Вітала ДУБЧАК
«06» 19.02.2022р.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор
КНП «Хмельницький ЦПМСД»
Лариса ДУБОВА
«06» 19.02.2022р.

**Норми тривалості робочого часу та графік роботи працівників
Комунального некомерційного підприємства
«Хмельницький центр первинної медико – санітарної допомоги» Хмельницької
міської ради**

1. У КНП «Хмельницький ЦПМСД» встановлюються наступні норми робочого часу та графіки роботи працівників:

1.1. Для адміністративно – господарського персоналу:

Тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень;

Графік роботи – понеділок – п'ятниця 8.00 – 16.30 ;
(Перерва на обід 13.00 – 13.30).

1.2. Для лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою:

Тривалість робочого часу – 38,5 годин на тиждень;

Графік роботи (позмінно) - понеділок – п'ятниця 8.00 – 18.00;
(Перерва на обід 13.00 – 13.30).

1.3. Для працівників віком від 16 до 18 років:

Тривалість робочого часу – 36 годин на тиждень;

1.4. Молодші медичні сестри, прибиральники службових приміщень:

Тривалість робочого часу – робочий тиждень у дві зміни, 40 годин на тиждень;

Графік роботи (позмінно) - початок роботи - 8.00
- закінчення роботи – 18.00.
(Перерва на обід – 13.00 – 13.30.)

1.5. Для працівників чергового кабінету:

Тривалість робочого часу – згідно графіку змінності;

Лікарі – 38,5 годин на тиждень;

Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою – 38,5 годин на тиждень;

Молодші медичні сестри – 40 годин на тиждень;

Графік роботи: - понеділок – п'ятниця 8.00 до 18:00
- субота, неділя та неробочі дні 8.00 до 12.00

1.6. Окремим категоріям працівників встановлюється ненормований робочий день, що компенсується наданням додаткової відпустки.

1.7. Для працівників пунктів здоров'я:

Встановити 6 – денний робочий тиждень для фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою – 38,5 годин на тиждень на 1,0 посади.

2. Тривалість денної робочої зміни визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком змінності.

3. При безперервній роботі у багатозмінному режимі тривалість щозмінної роботи, час початку і закінчення роботи визначається графіком змінності, що затверджується щомісячно директором підприємства. Такий графік змінності має силу наказу.

4. Графіки змінності доводяться до відома працівників не пізніше, ніж за один тиждень до введення їх в дію.

5. Для персоналу, якому у зв'язку з особливостями робочого процесу неможливо встановити нормальну тривалість робочого часу (сторожів, інших професій) за погодженням з профспілковим комітетом застосовується підсумковий облік робочого часу шляхом введення контрольованого обліку тривалості відпрацьованого робочого часу на рік з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

6. Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 години на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

7. Тривалість та облік роботи у разі суміщення професій та посад здійснюється згідно законодавства України.

8. Облік робочого часу здійснюється уповноваженими особами у кожному структурному підрозділі.

9. У період спалаху інфекційних захворювань, виникненні стихійного лиха чи іншої надзвичайної ситуації, підприємство може працювати за окремим графіком змінності, згідно наказу директора без погодження з профспілковим комітетом.

Інспектор з кадрів



Наталія МОЙСЮК

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілкового комітету
КНП «Хмельницький ЦПМСД»



ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор
КНП «Хмельницький ЦПМСД»



ПЕРЕЛІК

**ВИРОБНИЦТВ, РОБІТ, ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ,
РОБОТА ЯКИХ ПОВ'ЯЗАНА З ПІДВИЩЕНИМ НЕРВОВО- ЕМОЦІЙНИМ ТА
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ НАВАНТАЖЕННЯМ АБО ВИКОНУЄТЬСЯ В
ОСОБЛИВИХ ПРИРОДНИХ ГЕОГРАФІЧНИХ І ГЕОЛОГІЧНИХ УМОВАХ ТА
УМОВАХ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я**

№	Найменування посади	Кількість календарних днів	
		Тривалість щорічної основної відпустки	Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці
1.	Завідувач – лікар загальної практики сімейний лікар	24	7
2.	Лікар загальної практики – сімейний лікар	24	7
3.	Лікар - статистик	24	7
4.	Статистик медичний	24	7
5.	Лікар терапевт	24	7
6.	Сестра медична (з інфекційного контролю)	24	7
5.	Головна медична сестра	24	7
6.	Сестра медична загальної практики сімейної медицини	24	7
7.	Сестра медична (всіх спеціальностей)	24	7
8.	Сестра медична (палатна)	24	7
9.	Сестра медична пункту здоров'я	24	7
10.	Ресстратор медичний	24	4
11.	Молодша медична сестра	24	7
12.	Водій автотранспортних засобів	24	4
13.	Помічник лікаря - епідеміолога	24	7
14.	Біолог	24	7
15.	Фельшер - лаборант	24	7
16.	Адміністратор медичний	24	7

17.	Оператор інформаційно – довідкової служби	24	7
18.	Сестра - господиня	24	4
19.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	24	4
20.	Монтажник санітарно – технічних систем та устаткувань	24	4
21.	Робітник з комплексного Обслуговування і ремонту будинків	24	4
22.	Штукатур	24	4

Інспектор з кадрів



Наталія МОЙСЮК

1	М	Відомості про виконання
2	М	Відомості про виконання
3	М	Відомості про виконання
4	М	Відомості про виконання
5	М	Відомості про виконання
6	М	Відомості про виконання
7	М	Відомості про виконання
8	М	Відомості про виконання
9	М	Відомості про виконання
10	М	Відомості про виконання
11	М	Відомості про виконання
12	М	Відомості про виконання

Назва МОП НК

Інформація про виконання

Прошито та пронумеровано

14 арк. (чотирнадцять) аркушів

Директор:

Лариса ДУБОВА

12 2022 р.



Голова професійного комітету

Світлана ДУБЧАК

« 2022 р.