

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:  
Голова профспілкового комітету

(підпис)

Владислав ФЕДОРЕНКО

«13» Березня 2023 року



Від роботодавця:  
Директор

(підпис)

Казар БУТКО

«13» Березня 2023 року



Схвалений на зборах трудового колективу «13» 03 2023 року протокол № 7

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Комунальне некомерційне підприємство  
«Міська клінічна лікарня № 31»  
Харківської міської ради  
(назва підприємства, організації, установи)

на 2023 - 2028 роки  
(період, на який укладено колективний договір)

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Колективний договір є єдиний локальний правовий акт, який прямо встановлює трудові і соціально-економічні норми, забезпечує захист прав та інтересів конкретного працівника в збереженні робочого місця, його безпеці для здоров'я, в оплаті праці, наданні соціальних гарантій і пільг. Укладення колективного договору передбачено ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», частиною 7 ст. 65 Господарського кодексу України, ст.ст. 11,12,13 Кодексу законів про працю України, ст. 4,6,8 Закону України «Про соціальний діалог», ст.ст.10,19,20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», Конвенції МОП № 98 «Щодо застосування принципів права на організацію і укладання колективних договорів».

2. Колективний договір забезпечує стійкі відносини між найманими працівниками і роботодавцем, чітко визначає зобов'язання і права сторін.

3. Положення договору поширюється на всіх працівників незалежно від членства в профспілці. Положення Договору є обов'язковими для сторін що його уклали. Жодна з сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку призупинити виконання прийнятих зобов'язань за Договором. Відповідно до Конституції України, ст. 22 КЗ України забезпечувати рівність трудових прав незалежно від факторів пов'язаних з працею (походження, соціальне та майнове походження, расова і національна причетність, стать, мова, політичні, релігійні погляди, місце проживання), так і фактори зв'язані з працею (роду та характеру занять).

4. Колдоговір - це єдиний акт соціального партнерства, виконання зобов'язань за яким може бути захищене в судовому порядку.

5. Наймані працівники мають можливість задовольнити свої інтереси на більш високому рівні, якщо вони діють колективно.

6. Договір укладено з метою регулювання соціально-трудових відносин, посилення соціального захисту працівників Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради і включає зобов'язання сторін, що його уклали на створення умов для підвищення ефективності роботи лікарні, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

7. Сторони визначають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні всіх питань, що є предметом договору.

8. Договір укладено на 2023 - 2028 роки і він діє до укладання нового договору.

9. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін.

10. Сторони вступають у переговори з укладення нового договору не пізніше ніж за 2 місяці до закінчення календарного року (або до закінчення строку дії договору, на який він укладався).

звільнилися, але залишаються на профспілковому обліку.

12. Сторони визнають договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковим для виконання роботодавцем, працівниками лікарні і профспілковим комітетом.

13. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього (додатки №№ 1-21).

14. Зміни і доповнення до договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства України, Генеральної, Галузевої чи регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору та пропозицією співробітників КНП «Міська клінічна лікарня №31» ХМР.

15. Зацікавлена сторона письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, які мають бути спільно розглянуті у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

16. Якщо внесення змін чи доповнень до договору зумовлено зміною чинного законодавства, колективних угод вищого рівня або вони поліпшують раніше діючі норми та положення договору, рішення про запровадження цих змін чи доповнень приймається спільним рішенням адміністрації та профспілкового комітету КНП «Міська клінічна лікарня №31» ХМР.

17. У всіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди про це, схвалюється зборами (конференцією) трудового колективу.

18. Жодна із сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за договором або призупинити їх виконання.

## **РОЗДІЛ I**

### **Економічна діяльність та розвиток**

Адміністрація зобов'язується:

1. Визначити пріоритетні напрямки розвитку Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня № 31» Харківської міської ради, створити необхідні організаційні, матеріально- фінансові (в межах фінансування) умови для їх реалізації.

2. Забезпечувати працівників лікарні матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання службових завдань, з дотриманням норм праці та створення належних умов праці.

3. Проводити систематичну роботу щодо технічного переобладнання структурних підрозділів лікарні, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і комп'ютеризації процесів.

4. Запроваджувати за участю профспілкової сторони систему матеріального і морального заохочення працівників до підвищення продуктивності і якості праці, раціонального та бережного використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

5. Інформувати трудовий колектив про результати фінансово-економічної діяльності лікарні та перспективи його розвитку.

## РОЗДІЛ II

### Трудові відносини, режим праці та відпочинку

#### Трудові відносини

Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України. В період дії воєнного стану відповідно до Законів України та Постанов Кабінету Міністрів України про трудові відносини на період дії воєнного стану.

1.Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації.

2.Спільно з профспілковим комітетом розробляти, вносити зміни та доповнення до правил внутрішнього трудового розпорядку лікарні, затверджувати їх у встановленому порядку.

3.Забезпечити дотримання встановленої законодавством тривалості робочого тижня не більш 40 годин на тиждень.(Додаток №1)

4.Скорочений робочий тиждень мають співробітники :  
для працівників віком 16-18 років - 36 годин на тиждень;  
для працівників віком від 15-16 років - 24 години на тиждень;  
для працівників при роботі зі шкідливими умовами праці не більш 30 і 36 годин на тиждень.

#### Режим праці міської клінічної лікарні №31.

5.В лікарні встановлено шестиденний робочий тиждень відповідно умовам та специфіки надання медичної допомоги населенню. П'ятиденний робочий тиждень встановлено для працівників адміністративно - управлінського апарату (Додаток № 2).

6.При шестиденному робочому тижні встановлений один вихідний день - неділя, п'ятиденний робочий тиждень два вихідні дні - субота, неділя.

7.Встановити два вихідних дні (в суботу та неділю) для осіб з інвалідністю, працівникам, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда із збереженням місячної норми робочого часу.

В передсвяткові дні (ст. 73 КЗпП України) робочий день скорочується на одну годину, крім тих в кого робочий тиждень тривалістю 36 годин, 30 годин, 24 години.

8.Час початку і закінчення щоденної праці встановлюють згідно з Правилами внутрішнього розпорядку і графіками роботи в кожному структурному підрозділі КНП «Міська клінічна лікарня № 31» ХМР згідно з законодавством.

9.Вносити зміни або запроваджувати нові режими роботи в лікарні можливо тільки після погодження з профспілковим комітетом.

#### Час відпочинку

Встановлюється згідно трудового законодавства України ст. 66 "Перерва для відпочинку та прийняття їжі".

10.Перерва для відпочинку і прийняття їжі повинна бути після 4 годин з початку праці.

11.З урахуванням специфіки роботи міської клінічної лікарні №31 (відсутність фіксованої перерви) треба встановити час та місце прийняття їжі згідно ст.66 КЗпП України.

### Святкові та неробочі дні

Встановити відповідно ст. 73 Кодексу законів про працю України.

### Відпустки

Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку 24 календарних дні, у відповідності з Конституцією України, Закону України "Про відпустки" зі змінами та доповненнями та КЗпП України.

12.Щорічні відпустки співробітникам міської клінічної лікарні № 31 надаються згідно з графіками, які затверджуються наказом по підприємству в термін до 10 січня за погодженням з профспілковим комітетом. Щорічна основна відпустка повинна бути тривалістю не менше 24 днів.

Підліткам до 18 років - 31 календарний день.

Інвалідам I та II груп - 30 календарних днів.

Інвалідам III групи - 26 календарних днів.

13.Надавати додаткові відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер роботи в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (Додаток № 4)

14.Додаткова відпустка робітникам з ненормованим робочим днем надається тривалістю до 7 календарних днів, конкретна її тривалість встановлюється колективним договором (Додаток №5), відповідно Закону "Про відпустки"

15.Право працівника на щорічну основну та додаткові відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи у міській клінічній лікарні № 31 за бажанням працівника надаються у випадках, передбачених ст. 10 Закону України "Про відпустки". Інші види додаткової та соціальної відпустки надаються згідно чинного законодавства України.

### Відкликання із щорічної відпустки

16.Допускається лише з погодженням працівника для боротьби зі стихійним лихом, під час аварії, тимчасового їх знищення, загибелі майна та виникнення простою на робочому місці, в інших випадках передбачених законодавством. В випадках відкликання з відпустки відпустка переноситься на другий період.

### Перенесення щорічної відпустки

17.На вимогу працівника щорічна основна та додаткова відпустки повинні бути перенесені на інший період.

18.Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

19.Щорічні відпустки за бажанням працівника у зручний для нього час надаються:

1)працівникам віком до 18 років;

2)інвалідам;

3)жінкам перед відпусткою по вагітності і пологам, або після них;

4)жінкам, які мають двох і більш дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда;

5)опікунам підопічних.

- виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) ветеранам праці;
  - 7) ветеранам війни;
  - 8) жінкам (чоловікам) військовослужбовцям.

#### **Поділ щорічної відпустки на частини.**

20. Щорічна відпустка за проханням працівника може бути розділена на частини при умові, що основна безперервна його частина буде не менш 14 календарних днів.

21. Невикористана частина щорічної відпустки повинна бути надана працівнику, як правило до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

#### **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.**

22. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами:

1) до пологів - 70 календарних днів;

2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів під час народження двох та більш дітей та у разі ускладнення пологів) починаючи з дня пологів. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

23. За бажанням жінки під час її знаходження у відпустці по догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу.

#### **Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.**

24. Жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері (батькові) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, а також особі яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічна оплачувана додаткова відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

#### **Відпустка без збереження заробітної плати**

25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку:

##### **До 14 календарних днів щорічно:**

батькові, який виховує дітей без матері;

матері, яка має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю;

чоловіку, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці;

учасникам війни.

##### **До 30 календарних днів:**

Пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи щорічно; працівникам по догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за медичним висновком потребує постійної сторонньої опіки. Тривалість відпустки зазначається в медичному висновку, але не більш 30 календарних днів.

##### **До 60 календарних днів:**

Особам з інвалідністю I та II

До 7 календарних днів:

працівникам у разі смерті рідних по крові, або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер без урахування часу необхідного для проїзду до місця поховання та назад.

До 3 календарних днів:

інших рідних – тривалістю до 3-х календарних днів без урахування часу, необхідного до приїзду на місце поховання та назад.

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

26. За сімейним обставинам та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін не більше 15 календарних днів на рік.

27. У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін.

В період воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (далі - ВПО), при наданні підтверджуючих документів щодо набуття такого статусу, в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів. Якщо працівниками використано 90 календарних днів такої відпустки, то надалі може бути надана відпустка за рішенням роботодавця та працівника.

Профспілковий комітет зобов'язується:

28. Здійснювати контроль за виконанням положень цього розділу.

29. Погоджувати графіки відпусток.

30. Здійснювати контроль за додержанням на підприємстві законодавства про працю, правильним застосування відповідних норм та положень у нормативних актах, вимагати усунення у разі виявлених недоліків.

31. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з питань трудових прав та обов'язків, відповідно актів щодо організації режиму праці і відпочинку, сприяти упередженню виникнення конфліктів.

### РОЗДІЛ III

#### Забезпечення зайнятості.

1. Сторона власника зобов'язується: забезпечити виконання заходів цього договору; приймати рішення про ліквідацію, реорганізацію підприємства, зміну форми власності або часткове зупинення діяльності лікарні, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, лише після проведення з профкомом консультацій. Такі консультації проводяться за 3 місяці до початку звільнення, після звернення в ПК у письмовій формі;

розглядати пропозиції профкому про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників;

не розривати трудовий договір з ініціативи власника з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплатах що

Працівникам, які залучаються на виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до ст.119 КЗпП України.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується**

2.Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості працівників, використання і завантаження робочих місць; при необхідності ініціювати проведення спільних консультацій з роботодавцем із проблем зайнятості.

3.Втілювати в життя заходи, щодо запобігання скорочення чисельності штату, чи зведення їх кількості до мінімуму, або пом'якшення наслідків звільнень.

### **РОЗДІЛ IV**

#### **Оплата праці**

1.Умови оплати праці встановлюються згідно діючих нормативних актів на основі тарифних розрядів з підвищеннями, надбавками, доплатами, преміями, заохочувальними виплатами відповідно до Положення про оплату праці комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарні №31» Харківської міської ради (Додаток №3) та не можуть бути меншими умов оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці установ окремих галузей бюджетної сфери закладів охорони здоров'я.

2.Посадові оклади працівникам встановлюються з урахуванням кваліфікаційних вимог працівників і тарифних розрядів (ЄТС) працівників відповідної кваліфікації. Розмір посадового окладу визначається штатним розписом.

2.1. Представником основної професії є сестра медична, умови оплати праці якої встановлені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». За єдиною тарифною сіткою мінімальний посадовий оклад сестри медичної встановлюється згідно 6 тарифного розряду.

2.2. Заробітна плата директора підприємства нараховується у розмірі встановленого Контрактом за фактично відпрацьований час. Посадовий оклад визначається залежно від середньоблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії-сестра медична. У разі зміни мінімально посадового окладу (ставки) працівника основної професії-сестра медична та замінами у чинному законодавстві України, посадовий оклад керівника може бути переглянутий шляхом внесення змін до контракту. Розмір посадового окладу директора розраховується відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 №1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» та від 25.04.2018р. №410».

2.3. Посадові оклади заступників керівника, медичного директора та головного бухгалтера встановлюються на 5-15 відсотків нижче від посадового окладу керівника. Посадовий оклад заступника головного бухгалтера

встановлюється нижче від посадового окладу головного бухгалтера на 15 відсотків.

3. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу, доплат, підвищень, надбавок, заохочень та проводиться індексація заробітної плати згідно чинного законодавства України.

4. Зміна форм і систем оплати праці здійснюється власником за погодженням з профспілковим комітетом і доводиться до відома працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження з дотримання вимог діючого законодавства України.

5. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється відповідно Закону України « Про Державний бюджет України». Встановити розмір мінімальної заробітної плати 6700 гривень згідно ст.8 Закону України "Про Державний бюджет України на 2023 рік". Якщо мінімальна заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, необхідно проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Якщо працівник не виконав місячну норму то оплата проводиться пропорційно відпрацьованому часу.

6. Оплата праці працівників проводиться в межах, затверджених видатків на оплату праці в фінансовому плані підприємства.

7. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Робота за сумісництвом дозволяється до 0,5 ставки вакантної посади за фактично відпрацьований час. Фактично відпрацьований час змінюється від норми тривалості робочого часу на місяць та затвердженого графіку роботи. Робота за сумісництвом дозволяється всім категоріям працівників (за винятком директора, заступника з економічних питань, головного бухгалтера, заступника головного бухгалтера, до 0,5 посади за фактично відпрацьований час.

8. Розміри доплат за роботу в нічний час (з 22.00 до 6 години ранку) здійснюється в розмірі 35% і 50% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Медичним працівникам та робітникам, зайнятим наданням екстреної швидкої та невідкладної медичної допомоги проводиться доплата за роботу у нічний час у розмірі 50% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводяться зазначені доплати, затверджується керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом (Додаток №6).

9. Виплачувати доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівникам згідно з додатком №7. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником лікарні за рахунок і в межах фонду заробітної плати. Для працівників, які працюють неповний робочий день зазначені доплати та надбавки виплачуються відповідно до відпрацьованого робочого часу.

10. Працівникам структурних підрозділів за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці підвищувати та проводити доплату за шкідливі та важкі умови праці згідно додатків №17, №18. Водіям за керування санітарним транспортом, проводити підвищення та установлювати надбавку за класність до посадових окладів (тарифних ставок) згідно додаток № 19.

11. Чергування лікарями у вечірній та нічний час проводиться в межах місячної норми робочого часу за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця, згідно з графіком робочого часу. Залучення до чергувань проводиться відповідно до діючого законодавства про працю.

12. Преміювання працівників проводиться у межах затвердженого фонду заробітної плати. Директор лікарні за погодженням з профспілковим комітетом затверджують положення про преміювання (Додаток №8). Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується. Преміювання директора здійснюється відповідно до умов Контракту. Медичним працівникам виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної відпустки (Додаток №11). Керівник має право надавати іншим працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

13. Проводити оплату за роботу в святкові і неробочі дні в подвійному розмірі за відпрацьований час, або давати другий день відпочинку пропорційно відпрацьованому часу.

14. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні двічі на місяць, остаточна виплата 30 числа, за першу половину місяця - 15 числа. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується на передодні. За першу половину місяця не менше оплати за фактично відпрацьований час, із розрахунку з посадового окладу працівника. В день остаточної виплати заробітної плати працівникам видаються розрахункові листки про суми нарахованої та утриманої заробітної плати. Заробітна плата працівникам на весь час відпустки щорічної виплачується до початку відпустки. Виплата заробітної плати працівникам здійснюється у гривнях.

### **Профспілковий комітет зобов'язується**

15. Здійснює контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань про оплату праці згідно нормативних актів, затвердженого табеля обліку робочого часу, встановлення підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т. ч. працівникам зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

16. Вносить обгрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг.

17. Здійснює контроль за своєчасністю виплати заробітної плати.

## **РОЗДІЛ V**

### **Охорона праці та здоров'я**

З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві, сторона власника зобов'язується:

1. Забезпечити виконання Комплексних заходів для забезпечення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій (Додаток № 15).

2. На реалізацію комплексних заходів з охорони праці планувати не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік. В термін до 25 вересня поточного року виконати заходи щодо підготовки підприємства до роботи в осінньо-зимовий

3. При прийнятті на роботу ознайомлювати під розпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, а також правами та пільгами за роботу в таких умовах.

4. Забезпечувати безкоштовно згідно зі ст. 163 КЗпП України, працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту. (Додаток №9).

5. Працівникам, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видавати безкоштовно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видавати безкоштовно за встановленими нормами миючі та знешкоджуючі засоби (Додаток № 10).

6. Забезпечити проведення попередніх при прийомі на роботу і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, працівників віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами оглядів працівників.

7. Роботодавець має право не допускати до роботи в випадках: появи на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного та токсичного ефекту, ухилення від проходження медогляду, та проходження інструктажу з охорони праці.

8. Не допускати працівників (в тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду.

9. Не допускати до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та не залучати жінок до приймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для жінок граничні норми відповідно до чинного законодавства України (Додаток № 12).

10. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено у порядку, що визначається трудовим колективом за поданням роботодавця та профспілкового комітету, але не більше, як на 50%.

11. Проводити експертизу технічного стану парку механізмів, споруд, а також атестацію робочих місць за умовами праці

12. Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці відповідно чинного законодавства України в тому числі навчання і перевірку знань працівників, які зайняті на роботі з підвищеною безпекою.

13. Створити комісію з питань охорони праці. (Додаток №13) Затвердити план заходів з охорони праці. (Додатки № 14).

14. Проводити за участю представників профспілкового комітету аналіз виникнення нещасних випадків, аварій на виробництві. Відповідно до висновків розробити заходи по їх усуненню.

15. Працівник має право розірвати трудову угоду за власним бажанням, коли власник не виконує законодавства про працю, умови Колективного чи Трудового договорів. Під час розірвання трудової угоди (ст. 38, 39 КЗпП України) виплачується вихідна допомога згідно діючого законодавства.

16. Всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню згідно з діючим законодавством України. Гарантується працюючим соціальний захист у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та під нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, спричиненого профспілковий

комітет.

17.Провести страхування працівників, які належать до категорії ризику на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків (Додаток № 16).

18.Забезпечити виконання правил пожежної безпеки. Проводити роз'яснювальну роботу з метою профілактики загорань, пожеж. Особи, які порушують правила протипожежної безпеки підлягають до дисциплінарної та адміністративної відповідальності.

19.Працівники, яким за станом здоров'я рекомендується легка праця, переводяться за їх згодою на легку працю згідно з медичним висновком тимчасово, чи без обмеження строку.

20.Проводити підвищення посадових окладів на 60 % працівників, які мають безпосередній контакт з хворими на СНІД та ВІЛ- інфікованими. (Додаток № 20)

### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

21.Організувати роботу громадських інспекторів праці, комісій з питань охорони праці, спільно з власником проводити їх навчання.

22.Здійснювати контроль за дотриманням власником законодавства про охорону праці: створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-гігієнічних умов, забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

23.У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

24.Брати участь у розробці комплексних заходів з питань охорони праці та прийнятті локальних нормативних актів про охорону праці, оцінюванні умов праці на робочих місцях.

25.Брати участь у визначенні напрямів використання коштів фонду охорони праці, розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, а також у визначенні розміру виплат для відшкодування шкоди потерпілим та їх сім'ям при нещасних випадках і надавати при необхідності свої висновки.

## **РОЗДІЛ VI**

### **Гарантії діяльності профспілки**

Сторона власників:

1.Визнає цим договором профспілковий комітет є уповноваженим представником інтересів працівників, на яких поширюється дія договору, і погоджує з ним накази та інші локальні нормативно-правові акти з питань, що є предметом даного договору КНП «Міської клінічна лікарня № 31» ХМР.

Сторона власників зобов'язується:

2.Забезпечувати гарантії прав профспілок, встановлені розділом 4 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

3.Для забезпечення роботи профкому і проведенні зборів працівників підприємства надавати безкоштовно приміщення з необхідним обладнанням, опаленням, прибиранням, охороною, а також у постійне користування засоби зв'язку і при необхідності транспорт.

4.Надавати відпочинок працівникам.

членам виборних профспілкових органів, незвільненим від своїх виборчих чи службових обов'язків, для виконання їх повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для профспілкового навчання.

5. Забезпечити організацію безготівкового утримання із заробітної плати за письмовими заявами працівників, які є членами профспілки, членських профспілкових внесків через бухгалтерію лікарні у розмірі 1% від нарахованої заробітної плати кожного працівника, з перерахуванням зібраних внесків на рахунок Харківського обласного закладу профспілки працівників охорони здоров'я України і профкому не пізніше 3-х банківських днів після виплати заробітної плати.

6. Працівники, які звільнились з лікарні, але залишаються у профспілці, членські внески надають готівкою у розмірі 0,5% від отриманої пенсії.

7. Гарантувати участь профспілкового комітету в підготовці проекту Статуту лікарні, змін та доповнень до нього, обов'язковий розгляд пропозицій профкому до Статуту.

8. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профком у напрямку розвитку лікарні, забезпечувати участь представників профкому у нарадах, засіданнях органів управління.

#### **Профком зобов'язується:**

9. Здійснювати контроль за своєчасністю виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, по вагітності та пологам, похованням та інші.

10. Разом з довіреним лікарем здійснювати аналіз стану хронічних захворювань у колективі.

11. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейному відпочинку та лікуванню працівників.

## **РОЗДІЛ VII**

### **Гарантії працівникам лікарні під час проведення реструктуризації, оптимізації, скорочення штату працівників.**

Сторона власника зобов'язується:

1. При зміні форми власності, реструктуризації, оптимізації надавати профкому повну інформацію.

2. Забезпечити участь представника профкому у роботі комісії з реструктуризації.

3. Під час скорочення штатів працевлаштувати вивільнених працівників, забезпечити реєстрацію їх у службі зайнятості відповідно до чинного законодавства України.

4. При закінченні трудового договору у випадках, які передбачені ст. 40 п. 1, 2, 6 працівнику видається вихідна грошова допомога у розмірі не менш середнього місячного заробітку.

5. Розторгнення трудового договору за ініціативою власника проводиться лише за згодою профкому, а також у випадках:

змін в організації праці (реорганізації), скорочення штатів працівників (ст. 40 п. 1 КЗпП України);

невідповідність працівника займаній посаді, або виконуючий роботи внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я (ст. 40 п. 2 КЗпП України);

систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків.

розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення ( ст.40 п.3 КЗпП України);

прогулу ( в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин( ст.40 п.4 КЗпП України);

відсутність на роботі протягом 4-х місяців підряд у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (ст.40 п.5 КЗпП України);

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу ст.40 п.6 КЗпП України);

появи на роботі у нетверезому стані у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (ст.40 п. 7 КЗпП України);

6.Розглядати заяву треба згідно зі ст. 43 КЗпП України.

7.Адміністрація лікарні має право розторгнути трудовий договір не пізніше як через місяць після одержання згоди профкому (ст. 43 п.8 КЗпП України).

## РОЗДІЛ VIII

### Контроль за виконанням договору, відповідальність сторін за його невиконання.

Сторони домовились:

1.Визначати осіб, відповідальних за виконання положень договору, та встановити термін їх виконання (Додаток №21).

2.Контроль за виконанням договору здійснює спільна робоча комісія представників сторін, яка вела переговори щодо його укладення.

3.Результати перевірки оформлюються актом.

4.При здійсненні контролю надавати необхідну для цього інформацію.

5.Самостійно визначати механізм здійснення контролю за виконанням положень і норм договору.

6.При виявленні порушень виконання договору зацікавлена в їх усуненні сторона письмово інформує іншу сторону про порушення. У тижневий термін мають бути проведені взаємні консультації і прийняте рішення робочої комісії.

7.Хід виконання договору розглядати на спільних засіданнях представників власника і профкому, підсумки по результатам I півріччя і року на конференції трудового колективу.

8.Кожна із сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

9.У разі порушення чи невиконання зобов'язань з вини конкретного керівника, він несе відповідальність згідно з Законом України, Статутами установ та профспілки.

Договір підписали:

Від сторони роботодавця:

Директор КНП «Міська клінічна

лікарня № 31» ХМР

Казар БУТКО

« 13 » березня 2023 рік.

Від прфспілкової сторони:

Голова профкому ПОППОЗУ КНП

«Міська клінічна лікарня № 31» ХМР

Владислав ФЕДОРЕНКО

« 13 » березня 2023 рік.

**Норми тривалості робочого часу  
40 часовий робочий тиждень**

№№ п/п	Найменування структурного підрозділу	Категорія робітників
1.	Адміністративно управлінський та господарсько-обслуговуючий персонал	Керівники, заступники керівників, головна медична сестра, спеціалісти, службовці, робітники.
2.	Інформаційно-аналітичний відділ	Статистик медичний, спеціалісти, службовці, робітники
3.	Структурні підрозділи лікарні	Сестри-господарки, молодші медичні сестри всіх найменувань.

**38,5 часовий робочий тиждень**

№№ п/п	Найменування структурного підрозділу	Категорія робітників
1.	Загальнолікарняний персонал	Лікарі (лікар керівник відділення), Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, медичні регістратори, дезінфектори.
2.	Терапевтичні відділення	
3.	Травматологічне відділення хірургії кисті	
4.	Гнійне хірургічне відділення	
5.	Хірургічне відділення	
6.	Цілодобовий травм пункт(кисті)	
7.	Кабінет лікувальної фізкультури	
8.	Кабінет функціональної діагностики	
9.	Клініко-діагностична лабораторія	
10.	Операційний блок	
11.	Відділення анестезіології з ППТ	
12.	Приймально-діагностичне відділення	
13.	Фізіотерапевтичне відділення	
14.	Централізована стерилізаційна	

**30 часовий робочий тиждень**

№№ п/п	Найменування структурного підрозділу	Категорія робітників
1.	Патологоанатомічне відділення	Лікарі (лікар керівник відділення), фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри.
2.	Рентгенологічне відділення	

Відповідно до статті 50, 51 Кодексу Законів про працю України (зі змінами), Постанови КМУ №163 від 21.02.2001 р. (зі змінами), Наказ МОЗ України від 25.05.2006 №319.

Директор

Голова ПК

К.М.Бутко

В.І.Федоренко

**Категорія працівників, для яких встановлено п'ятиденний  
робочий тиждень**

- Директор
- Медичний директор
- Заступник директора з економічних питань
- Головний бухгалтер
- Заступник головного бухгалтера
- Економіст
- Бухгалтер
- Оператор комп'ютерного набору
- Інженери всіх спеціальностей
- інспектор відділу кадрів
- Фахівець з питань цивільного захисту
- Секретар
- Адміністратор системи
- Завідуючий господарством

Директор

Голова ПК



К.М.Бутко

В.І. Федоренко

## ПОЛОЖЕННЯ

Про оплату праці комунального некомерційного підприємства  
«Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради

## 1. Загальні положення

Положення є локальним нормативним актом, що діє в межах комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради. Положення регулює порядок оплати праці, форми і системи оплати праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантованих виплат. Положення розроблено з дотриманням основних чинних законодавчих і нормативних актів з оплати праці: Конституції України, Кодексів законів про працю України, Законів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», Галузевою угодою. Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності комунального некомерційного підприємства відповідно до чинного законодавства.

## 2. Система оплати праці

2.1 Форма та система оплати праці встановлюється підприємством самостійно, з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством та умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я. Оплата праці працівників комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери.

2.2 Тарифні розряди і коефіцієнтів з оплати праці відповідно до Єдиної тарифної сітки.

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти
1	1
2	1,09
3	1,18
4	1,27
5	1,36
6	1,45
7	1,54
8	1,64
9	1,73
10	1,82

12	2,12
13	2,27
14	2,42
15	2,58
16	2,79

2.3 Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону визначеного для цих посад (Професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників і відображається у тарифному списку. Розміри коефіцієнтів та розмір першого тарифного розряду змінюється згідно змінами у чинному законодавстві України.

#### 2.4 Тарифні розряди лікарів

посади	Тарифні розряди
Лікарі хірурги всіх найменувань, ендоскопісти, лікарі ендоскопісти, лікарі анестезіологи:	
вищої кваліфікаційної категорії	14
першої кваліфікаційної категорії	13
другої кваліфікаційної категорії	12
без категорії	11
Лікар-інтерн, лікар стажист хірургічного профілю	10
Лікарі інших спеціальностей, біологи:	
вищої кваліфікаційної категорії	13
першої кваліфікаційної категорії	12
другої кваліфікаційної категорії	11
без категорії	10
Лікар інтерн, лікар стажист	9

2.5 Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадові оклади встановлюються виходячи з тарифних розрядів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій (за умовами, що спеціальність, за якою їм присвоєна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25% у таких розмірах:

- на 10% при кількості лікарів в підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування лікарів-інтернів);
- на 20% при кількості лікарів в підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування лікарів-інтернів);

-на 25% при кількості лікарів в підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування лікарів-інтернів).

## 2.6 Тарифні розряди фахівців з базовою та неповною вищою освітою

посади	Тарифні розряди
Сестри медичні: операційних, перев'язувальних, відділення анестезіології з палатами інтенсивної терапії, екстреної медичної допомоги; лаборанти (фельдшери лаборанти)	
вищої кваліфікаційної категорії	10
першої кваліфікаційної категорії	9
другої кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7
Інструктори, рентгенлаборанти, сестри медичні: стаціонарів, з дієтичного харчування, з лікувальної фізкультури, з масажу, з фізіотерапії та інші, статистики медичні, техніки-ортезисти гіпсовилівальники:	
вищої кваліфікаційної категорії	9
першої кваліфікаційної категорії	8
другої кваліфікаційної категорії	7
без категорії	6
Головна медична сестра	11

2.7. Старшим сестрам медичним посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахування підвищення на 10 відсотків.

2.8. Головній медичній сестрі посадовий оклад підвищується за наявність кваліфікаційної категорії:

-вища кваліфікаційна категорія-на 28,3 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

-перша кваліфікаційна категорія-на 18,4 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

-друга кваліфікаційна категорія-на 8,7 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду.

## 2.9 Тарифні розряди окремих категорій працівників

посади	Тарифні розряди
Молодші медичні сестри: операційних, прев'язувальних, з догляду за хворими	4
Молодші медичні сестри: буфетниці, ванниці, прибиральниці та інші	3
Реєстратор медичний	5
Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	4
Дезінфектор	4

### 2.10 Тарифні посади фармацевтів

посади	Тарифні розряди
вищої кваліфікаційної категорії	13
першої кваліфікаційної категорії	12
другої кваліфікаційної категорії	11
без категорії	10

### 2.11 Тарифні розряди професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників

Посади інженерів з охорони праці, інженери з метрології	Тарифні розряди
першої кваліфікаційної категорії	10
другої кваліфікаційної категорії	9
без категорії	8
Посади інженерів всіх спеціальностей, бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт, фахівець з цивільного захисту, фізичний терапевт	Тарифні розряди
провідний	10
першої кваліфікаційної категорії	9
другої кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7
Посади бухгалтерів	Тарифні розряди
першої кваліфікаційної категорії	8
другої кваліфікаційної категорії	7
без категорії	6
Завідуючий господарством	7
Інспектор відділу кадрів	6
Адміністратор систем	6
Секретар	4
Комірник	4
Каштелян	1
Прибиральник території	1
Прибиральник службових приміщень	1
Льфтер	1
Кухар	3
Кухонний робітник	2
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	3
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування(кисневої)	3
Водій автотранспортних засобів (автомобіль з обсягом двигуна до 1,8 л.)	2

Водій автотранспортних засобів (автомобіль з обсягом двигуна понад 1,8 до 3,5 л.)	3
Водій автотранспортних засобів (автомобіль з обсягом двигуна понад 3,5 л.)	4

- 2.12 Заробітна плата керівника нараховується за фактично відпрацьований час виходячи з розміру до посадового окладу встановленого контрактом з директором підприємства та доплат до посадового окладу. Посадовий оклад встановлений залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії-сестра медична. У разі зміни мінімального посадового окладу(ставки) працівника основної професії-сестра медична згідно змінами у чинному законодавстві України, посадовий оклад директора може бути переглянутий шляхом внесення змін до контракту. Розмір посадового окладу розраховується відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 15.12.2021р. №1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету міністрів України від 19.05.1999 № 859, від 25 квітня 2018р. №410 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств»». Доплата до посадового окладу директора за науковий ступень кандидата медичних наук у розмірі 15 %.
- 2.13 Посадові оклади медичного директора, заступників директора та головного бухгалтера встановлюються на 5-15 відсотків нижче від посадового окладу керівника: медичний директор на 15 відсотків, заступник директора з економічних питань 5 відсотків, головний бухгалтер на 10 відсотків.
- 2.14 Посадовий оклад заступника головного бухгалтера встановлюється нижче від посадового окладу головного бухгалтера на 15 відсотків.
- 2.15 Посадові оклади лікарів хірургів всіх найменувань, лікарів-анестезіологів та лікарів -ендоскопістів, у тому числі керівників структурних підрозділів лікарів підвищується за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці до 40 відсотків.
- 2.16 Лікарів усіх спеціальностей та фармацевту (крім лікарів інтернів), які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних навчальних закладів, посадовий оклад, що визначений та тарифними розрядами, підвищуються протягом 5 років на 5 відсотків.
- 2.17 Водіям санітарних автомобілів місячні тарифні ставки підвищуються на 20%.
- 2.18 Посадові оклади працівникам підвищуються у зв'язку зі шкідливими і важкими умова праці на 15-30% відповідно атестації робочих місць. Перелік підвищень визначений колективним договором.
- 2.19 Доплата за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширену зону обслуговування проводиться професіоналами, фахівцям, технічним службовцям та робітникам в розмірі до 50 % посадового окладу за основною посадою.
- 2.20 Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину в нічний час. Працівникам, зайнятим налення екстремної

невідкладної медичної допомоги, здійснюється доплата в розмірі 50% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину в нічний час. Нічним часом вважається час 10 годин вечора до 6 годин ранку.

2.21 Доплата за науковий ступень доктора наук-25% посадового окладу, кандидата наук-15% посадового окладу. Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем медична збігається з науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

2.22 Медичному директору, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, фармацевтам, біологам, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною освітою всіх спеціальностей у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009р. №1418 щомісячно встановити надбавку за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи: понад 3 роки-10%, понад 10 років-20%, понад 20 років-30%.

2.23 Працівникам можуть встановлюватися надбавки до 50 % посадового окладу за високі досягнення у праці, за виконання особо важливої роботи, за складність, напруженість в роботі. Граничний розмір зазначених надбавок не повинен перевищувати 50 % посадового окладу, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей (крім лікарів інтернів), професіоналам з вищою немедичною освітою, фармацевтам, біологам, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною освітою всіх спеціальностей розмір надбавки не обмежується.

2.24 Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка до тарифної ставки в розмірах: водіям II класу-10%, водіям I класу-25%.

2.25 Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати відповідно до положення про преміювання. Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, підприємства і граничними розмірами не обмежується. Преміювання керівника проводиться відповідно до контракту. Відповідно до Постанови Кабінету міністрів України від 11.05.2011р. №524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» медичним працівникам виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної відпустки. Керівник має право надавати іншим працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання. Преміювання проводиться в межах затвердженого фонду оплати праці.

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

3.1 Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, з урахуванням змін тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці відповідно до Єдиної тарифної сітки, розміру мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

3.2 Індексація заробітної плати працівників проводиться відповідно до чинного законодавства України.

#### 4. Строки і періодичність виплат заробітної плати

4.1 Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені колективним договором, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

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



Директор

Голова ПК



Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер роботи відповідно до закону «Про відпустки», постанови Кабінету Міністрів України № 129 від 17.11.97р., (з змінами)

№ п/п	Структурні підрозділи	Назва професій та посад	Тривалість додаткової відпустки
1.	Рентгенологічне відділення	а) лікар-рентгенолог; б) рентгенолаборанти; в) молодша медична сестра з догляду за хворими;	11 11 11
2.	Фізіотерапевтичне відділення	а) сестра медична яка працює з генераторами УВЧ потужністю 200 Вт і вище; б) медичний персонал, зайнятий на праці з генераторами УВЧ потужністю до 200 Вт;	11 7
3.	Відділення анестезіології з палатами інтенсивної терапії на 12 ліжок	а) лікар-анестезіолог; б) сестра медична анестезист; в) сестра медична стаціонару (палатна)	11 11 11
4.	Всі відділення	а) лікар; б) спеціаліст з базовою та неповною медичною освітою; в) молодший медичний персонал	7 7 7
5.	Господарчо-обслуговуючий персонал	а) дезінфектор; б) оператор комп'ютерного набору	4 4

Директор

Голова ПК

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

**Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем  
яким надається додаткова відпустка  
ст. 8 п.2 Закону України «Про відпустки»**

№ п/п	Назва посади	Тривалість додаткової відпустки в днях
1.	Директор	7
2.	Заступники директора	7
3.	Медичний директор	7
4.	Головний бухгалтер	7
5.	Заступник головного бухгалтера	7
6.	Економісти	7
7.	Бухгалтери	7
8.	Інспектор з кадрів	7
9.	Фахівець з питань цивільного захисту	7
10.	Інженери всіх спеціальностей	7
11.	Завідуючий господарством	7
12.	Секретар	7
12.	Юрисконсульт	4
13.	Адміністратор систем	4
14.	Комірник	4



Директор

Голова ПК

Казар БУТКО



Владислав ФЕДОРЕНКО

**ПЕРЕЛІК ПОСАД ТА ПІДРОЗДІЛІВ**  
**КНП «Міська клінічна лікарня № 31», ХМР**  
за роботи у нічний час проводиться доплата 35 %, 50 % часової тарифної ставки (окладу)  
за кожну годину роботи у нічний час

Л/п	Перелік підрозділів	Перелік посад	% доплати
	2	3	4
	Терапевтичне відділення	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35 %
	Гнійне хірургічне відділення	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35 %, 50 % при наданні екстреної хірургічної допомоги
	Хірургічне відділення з гінекологічними, урологічними ліжками	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35 %, 50 % при наданні екстреної хірургічної допомоги
	Травматологічне відділення хірургії кисті та стопи	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35%
	Приймально-діагностичне відділення Екстреної та планової допомоги	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35 %, 50 % при наданні екстреної хірургічної допомоги
	Інший персонал	Ліфтери	35 %
	Цілодобовий травмункт кисті та стопи	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	50 %- надання екстреної травматологічної допомоги

Анестезіологічне відділення з палатами інтенсивної терапії	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	50%
Операційний блок	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35, 50% при наданні екстреної хірургічної допомоги
Клініко-діагностична лабораторія	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед. персонал	35%, 50 % при наданні екстреної хірургічної допомоги
Рентгенологічне відділення	Рентгенолаборанти	35,50 % надання екстреної невідкладної хірургічної допомоги та травматологічної допомоги



Директор

Голова ПК

*[Handwritten signature]*



Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

**ПЕРЕЛІК ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК ДО ТАРИФНИХ СТАВОК  
ТА ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ**

Доплата, надбавки	Перелік посад	Розмір доплат, надбавок
2 Доплата за суміщення професій	3 Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	4 До 50% посадового окладу за основною посадою
Доплати за розширення зони обслуговування, або збільшення обсягу виконаних робіт	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу за основною посадою
Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший медперсонал, фахівці, службовці, робітники	До 50% посадового окладу за основною посадою
оплата за роботу в нічний час	Керівники структурних підрозділів, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший медперсонал, робітники	35%, 50% посадового окладу
надбавка за почесне звання заслужений кар	Медичний директор, керівники структурних підрозділів-лікарі, лікарі	20% посадового окладу
оплата за науковий ступінь	Керівники, заступники керівника, керівники структурних підрозділів, лікарі	КМН - 15% посадового окладу ДМН - 25% посадового окладу
оплата за роботу зі шкідливими і важкими умовам	Робітники, молодші медичні сестри КДЛ	До 12% посадового окладу

<p>Надбавка за виконання особоважливої роботи, складність, напруженість в роботі</p> <p>Надбавка за складність та напруженість в роботі</p> <p>Надбавка за класність</p>	<p>Фахівці, молодший медичний персонал, робітники</p> <p>Керівники структурних підрозділів- лікарі, лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, біолог, фармацевт.</p> <p>Водії автотранспортних засобів</p>	<p>До 50% посадового окладу</p> <p>Не обмежуються</p> <p>II класу – 10% I класу – 25% до тарифної ставки</p>
--	--	--



Директор

Голова ПК



Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

## ПОЛОЖЕННЯ

### Про преміювання комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради

#### 1. Загальні положення

Положення є локальним нормативним актом, що діє в межах комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня №31» Харківської міської ради. Положення відповідно Закону України «Про оплату праці», Галузевою угодою. Інших нормативно - правових актів України. Система преміювання вводить з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу в загальні результати роботи, підвищення ефективності та якості надання медичної допомоги і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни та диференціації заробітної плати кваліфікованим працівникам..

#### 2. Підстави, умови і порядок преміювання

2.1. Преміювання може здійснюватися за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професіональних та особистих ювілейних дат за умовами виконання основних показників діяльності підприємства у залежності від особистого внеску кожного працівника.

2.2. Преміювання може бути персональним за виконання важливої, складної, термінової та об'ємної роботи.

2.3. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи підприємства, структурного підрозділу, відділення, кабінету та не обмежується розмірами і встановлюється за рішенням Комісії оцінки рівня якості надання медичної допомоги та оформлюється наказом по підприємству. Персональний склад Комісії затверджується наказом керівника. До складу комісії Комісії входить представник профспілкового комітету.

2.4. Розмір премії працівнику встановлюється або у відсотках до посадового окладу, або у фіксованій грошовій сумі. Премія, яка встановлена у відсотках до посадового окладу, та працівник працює на умовах неповного робочого дня, тижня та не повну ставку, нараховується пропорційно відпрацьованого часу. Премії за результати праці не виплачуються за час відпустки, тимчасової непрацездатності, навчання.

2.5. Преміювання керівника здійснюється відповідно до Контракту.

#### 3. Показники преміювання

3.1. Підставою для виплати премій є виконання основних показників:

- обсяг надання послуг;
- проліковано хворих;
- проведено хірургічних втручань;
- обсяг проведених лабораторних, патологоанатомічних та діагностичних досліджень;

- обсяг проведених процедур, маніпуляцій, стерилізацій;
  - якість та ефективність лікування;
  - впровадження нових методів лікування та покращення якості обслуговування;
  - поліпшення показників роботи;
  - відсутність порушень у діяльності підрозділу;
  - відсутність обґрунтованих скарг;
  - ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
  - своєчасне та якісне подання статистичної, фінансової звітності;
  - бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією.
- 3.2.Обсяг та результативність наданих послуг відповідно статистичної та іншої звітності.

#### 4. Підстави для зниження чи не нарахування премії

4.1. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені частково або повністю премії:

- неналежне виконання положень посадової інструкції;
- при невиконанні завдання в строк;
- недостатній обсяг наданих медичних послуг;
- порушення медичної етики, деонтології;
- порушення трудової дисципліни;
- порушення техніки безпеки;
- при випадках неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей;
- при обґрунтованих скаргах на роботу структурного відділення;
- не дотримання термінів здачі звітності;
- якщо робітник перебуває на робочому місці в нетверезому стані працівник позбавляється премії повністю.

4.2. Протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення, в тому числі преміювання, до працівника не застосовуються.

#### 5. Заключні положення

5.1. Преміювання проводиться в межах затверджених видатків на оплату праці.

5.2. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним Законодавством України.

Директор

Голова ПК

К.М.Бутко

В.І.Федоренко



## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,  
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№ п/п	Структурний підрозділ	Назва посади	Перелік спецодягу, спецвзуття та інших індивідуальних засобів захисту	Термін
1.	Хірургічні відділення (в операційних, перев'язочних та гіпсувальних)	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	Фартух непромокаючий Рукавички гумові При роботі кварцевих ламп додаткові: окуляри захисні	Черговий Черговий до зносу
2.	Паталогоанатомічне відділення	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	Фартух непромокаючий Рукавички гумові Нарукавники клейончаті Окуляри захисні	Черговий Черговий Черговий до зносу
3.	Рентгенологічне відділення	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодший мед-персонал	Фартух з просвинцованої гуми Рукавички з просвинцованої гуми Рукавички бавовняні Окуляри для адаптації	Черговий Черговий до зносу до зносу
4.	ФТВ (світло-електро-лікувальні професидири)	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	Рукавички діелектричні Окуляри захисні	Черговий до зносу
5.	Клініко-діагностична лабораторія	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	Халат бавовняний Фартух прогумований з нагрудником Рукавички гумові Нарукавники непромокаючі Окуляри захисні (екран) На мийці посуду додаткові голоші гумові	До зносу Черговий Черговий Черговий до зносу Черговий

6.	Відділення лікарні	Молодший медперсонал, який залучений миттям суден, плевальниць, іншого медичного інвентаря	Фартух непромокаючий Рукавички гумові	Черговий Черговий
7.	Робітники	Ліфтер, зайнятий у стаціонарі	Халат бавовняний Колпак або хустка бавовняні	12 12

Директор

Голова ПК



*[Handwritten signature]*

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО



## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким видається безкоштовно мило, миючі та знешкоджуючі засоби

№ п/п	Назва структурних підрозділів, професій, посад	Найменування миючих та знешкоджуючих засобів	Норма видачі (г. на місяць)
1	2	3	4
Клініко-діагностична лабораторія			
1	Завідуючий відділенням, лікар-лаборант	Мило туалетне	150г.
2	Фельдшер-лаборант	Мило туалетне	150г.
3	Лаборант	Мило туалетне	150г.
4	Молодша медична сестра	Порошок пральний Сода кальцинована Мило господарське Розчин деззасобу	450г. 300г. 200г. 450г.
Патологоанатомічне відділення			
1	Завідувач відділенням, лікар-патологоанатом, лікар-лаборант	Мило туалетне	150г.
2	Фельдшер-лаборант, лаборант	Мило туалетне	150г.
3	Молодша медична сестра	Розчин деззасобу 5% Мило господарське	2л 1л
Рентгенологічне відділення			
1	Завідувач відділенням, лікар-рентгенолог	Мило туалетне	150г.
2	Рентгенолаборант	Мило туалетне	150г.
3	Молодша медична сестра по догляду за хворими	Уксусна кислота Сода кальцинована Порошок пральний Мило господарське	0,5л. 300г. 450г. 200г.
1	Дезінфектор	Мило господарське	400г.
Господарська служба			
1	Робітники, робота яких пов'язана з забрудненням тіла: монтажник внутрішніх сантехнічних систем, прибиральник території	Мило господарське	400г.

Директор

Голова ПК

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

Надання матеріальної допомоги на оздоровлення медичним працівникам

У відповідності з постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 року № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»

№ З/П	Виплата	Перелік посада	Підстава
1	Допомога на оздоровлення	Медичні працівники (лікарі, молодші медичні фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою)	Посадовий оклад



Директор  
Голова ПК



Казар БУТКО  
Владислав ФЕДОРЕНКО

**Про граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками**

№ п/п	Характер робіт	Гранично-допустима вага вантажу, кг
1.	Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	10
2.	Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
3.	Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: З робочої поверхні З підлоги	350 175

Директор

Голова ПК



Казар БУТКО



Владислав ФЕДОРЕНКО

**СКЛАД**  
**комісії з охорони праці**

В комунальному некомерційному підприємстві «Міська клінічна лікарня № 31» Харківської міської ради створена постійно діюча комісія з охорони праці у складі:

Голова комісії - директор - Бутко К.М.

Членомісії - інженер з охорони праці- Нестерова О.М.

-сестра медична стаціонару старша, член профкому-  
Карасенко-Рубцова І.Б.

-медичний директор – Селіна О.М.

Директор

Голова ПК



Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

## ЗАХОДИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

№	Найменування	Термін виконання	Відповідальний за виконання
1	Проводити аналіз виробничого травматизму, професійних захворювань, ДТП; протипожежної безпеки; травматизму невиробничого характеру та стан умови праці.	Щоквартально	Інженер з ОП. Зав.господарством Зав. структурними підрозділами
2	Систематично інформувати вищестоящі заклади про проведення профілактичних заходів та виконання вказівок по попередженню травматизму виробничого і невиробничого характеру	Один раз в півріччя	Інженер з ОП
3	Розробити заходи по поліпшенню умов праці	Один раз на рік	Завідуючий структурними підрозділами
4	Проводити перевірку технічного стану будівель та споруд (осінь та весна)	Два рази на рік	Головний лікар. Зав.господарством. Зав. структурними підрозділами. Інженер з ОП.
5	Проводити комплексне вимірювання опору ізоляції електричного струму та перевірку заземлюючих пристроїв	Один раз на рік	Зав.господарством.
6	Проводити щорічні медогляди робітників	Один раз на рік	Довірений лікар
7	Щорічно проводити навчання осіб, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою	Один раз на рік	Інженер з ОП. Зав.господарством.
8	Проводити перевірку структурних підрозділів з питань охорони праці	Один раз в квартал	Інженер з ОП.
9	Забезпечити безаварійну роботу автотранспорту лікарні	Постійно	Зав.господарством.
10	Проводити інструктажі з водіями	Постійно	Зав.господарством.
11	Проводити інструктажі з охорони праці в структурних підрозділах	Один раз на квартал	Завідуючі структурними підрозділами.
12	Провести атестацію робочих місць за умовами праці	Один раз на 5 років	Комісія по атестації

13	Забезпечити постійний контроль за протипожежним станом у структурних підрозділах та забезпечити їх первинними засобами пожежотушіння, утримувати евакуаційні виходи у робочому стані	Постійно	Зав.господарством. Завідувачі структурними підрозділами. Фахівець з питань цивільного захисту.
14	Контролювати виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також вимог по охороні праці, правил поводження з приборами та апаратурою, засобами колективного та індивідуального захисту	Постійно	Заст.головного лікаря з медичної частини Зав.господарством. Інженер з ОП.

Директор

Голова ПК

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО



## Комплексні заходи

Щодо до досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій

№п/п	Назва заходів (робіт)	Ефективність заходів	Вартість робіт (тис. грн.)	Термін виконання	Відповідальний за виконання
1	Обов'язкове навчання осіб, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою	Утворення безпечних, безаварійних умов праці, попередження	20 000грн.	щорічно	Медичний директор, Завідувач господарством, Інженер з ОП
2	Роботи по комплексному вимірюванню опору ізоляції електричного струму	Утворення безпечних, безаварійних умов праці, попередження	25 000грн	щорічно	Завідувач господарством
3	Придбання необхідної методичної літератури	Для належної роботи з охорони праці	2 000грн.	по мірі необхідності	Інженер з ОП
4	Придбання засобів індивідуального захисту	Утворення безпечних умов та гігієни праці	170 000грн	щорічно	Головна медична сестра

  
 Директор  
 Голова ПК





Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

## ПЕРЕЛІК

категорій працівників, які підлягають страхуванню на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, та інфекційних захворювань

№ п/п	Відділення	Найменування посад
1.	Клініко-діагностична лабораторія	1. Завідувач відділенням 2. лікарі лаборанти 3. фельдшери лаборанти 4. лаборанти 5. молодша медична сестра
2.	Гнійне хірургічне відділення	1. завідувач відділенням 2. лікарі хірурги 3. сестра медична стаціонару старша 4. сестри медичні 5. молодші медичні сестри 6. працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я
3.	Хірургічне відділення з урологічними та гінекологічними ліжками	1. завідувач відділенням 2. лікарі хірурги 3. сестра медична стаціонару старша 4. сестри медичні 5. молодші медичні сестри 6. працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я
4.	Операційний блок	1. завідувач відділенням 2. лікарі хірурги 3. сестра медична стаціонару старша 4. сестри медичні операційні 5. молодші медичні сестри 6. працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я
5.	Цілодобовий травм пункт (кисті та стопи)	1. завідувач відділенням 2. лікарі ортопеди - травматологи 3. сестри медичні операційні 4. молодші медичні сестри

6.	Травматологічне відділення хірургії кісті та стопи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. завідувач відділенням</li> <li>2. лікарі ортопеди травматологи</li> <li>3. сестра медична стаціонару старша</li> <li>4. сестри медичні стаціонару</li> <li>5. молодші медичні сестри</li> <li>6. працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я</li> </ol>
7.	Приймально-діагностичне відділення екстренної та планової медичної допомоги	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. лікарі</li> <li>2. сестра медична стаціонару старша</li> <li>3. сестра медична стаціонару</li> <li>4. молодші медичні сестри</li> </ol>
8.	Централізована стерелізаційна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. сестра медична стаціонару старша</li> <li>2. сестра медична стаціонару</li> <li>3. молодші медичні сестри</li> </ol>
9.	Патологоанатомічне відділення	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. завідувач відділенням</li> <li>2. лікар-патологоанатом</li> <li>3. фельдшер-лаборант</li> <li>4. лаборант</li> <li>5. молодші медичні сестри</li> </ol>
10.	Відділення анестезіології з ППТ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. завідувач відділенням</li> <li>2. лікар-анестезіолог</li> <li>3. сестра медична старша-анестезист</li> <li>4. сестра медична-анестезист</li> <li>5. сестра медична стаціонару (палатна)</li> <li>6. молодші медичні сестри</li> </ol>
11.	Терапевтичне відділення	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. завідувач відділенням</li> <li>2. лікар-терапевт</li> <li>3. сестра медична стаціонару старша</li> <li>4. сестра медична стаціонару (палатна)</li> <li>5. молодші медичні сестри</li> </ol>
12.	Загально-лікарняний персонал	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. лікарі</li> <li>2. сестра медична стаціонару</li> <li>3. молодші медичні сестри</li> <li>4. дезінфектор</li> </ol>



Директор

Голова ПК

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО



Підвищення посадових окладів (тарифних ставок) у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до атестації робочих місць.

№ З/П	Назва структурного підрозділу, робіт	Посада	Розмір підвищення у % до тарифної ставки
1	Рентгенологічне відділення.  Рентген випромінювання, хімреактиви, іонізуючі випромінювання, радіоактивні речовини.	Завідувач відділенням лікар-рентгенолог.  Рентгенлаборанти,  Молодші медичні сестри з догляду за хворими	15%  15%  15%
2	Фізіотерапевтичне відділення.  Для роботи на УВЧ, при відпусканні не менше 10 процедур у зміну	Посади фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою	15%

3	<p><b>Клініко-діагностична лабораторія.</b></p> <p>Робота з хімічними речовинами зарахованих до алергенів: фенолом, формальдегідом, робота з живими збудниками інфекційних захворювань.</p>	Лікарі-лаборанти, фельдшери лабораторії, лаборанти.	15%
4	<p><b>Патологоанатомічне відділення.</b></p> <p>Робота з інфікованим матеріалом, трупним матеріалом, робота з живими збудниками інфекційних захворювань.</p>	<p>Завідувач відділенням, посади лікарів незалежно від їх найменувань.</p> <p>Посади фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменувань.</p> <p>Посади молодших медичних сестер.</p>	30%

5	<p><b>Гнійне хірургічне відділення.</b></p> <p>Контактування з патогенною мікрофлорою, антибіотики великі дози, С4, УФО, гемосорбція.</p>	<p>Завідувач відділенням, посади лікарів незалежно від їх найменувань.</p> <p>Посади фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменувань.</p> <p>Посади молодших медичних сестер усіх найменувань, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я.</p>	15%
6	<p><b>Відділення анестезіології з ПІТ</b></p> <p>Контакт з біологічними речовинами. патогенною флорою, хімічними речовинами, робота пов'язана з підвищенням нервово-емоційним навантаженням</p>	<p>Завідувач відділенням, лікарі - анестезіологи,</p> <p>Посади медичних сестер незалежно від їх найменувань.</p> <p>Посади молодших медичних сестер усіх найменувань.</p>	15%

7	<p><b>Пріймально-діагностичне відділення екстренної та планової медичної допомоги (кабінет ультразвукової діагностики).</b></p> <p>Впливання височастотних волн діапазон 3,5-7,5 МГц; вібрація.</p>	Лікар	15%
8	<p><b>Загальнолікарняний персонал.</b></p> <p>Робота з небезпечними речовинами: приготування робочих розчинів</p>	Дезінфектор	15%



*(Handwritten signature in blue ink)*

директор  
олова ПК

**Доплата до посадового окладу (тарифної ставки) у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до атестації робочих місць.**

№ з/п	Назва структурного підрозділу, робіт	Посада	Розмір доплати до посадового окладу у %
1	<p><b>Клініко-діагностична лабораторія.</b></p> <p>Роботи пов'язані з миттям посуду, тари і технічного обладнання після робіт із фенолом, формальдегідом з приміненням сірної та соляної кислоти.</p>	<p>Молодші медичні сестри (санітарки)</p>	4%
2	<p><b>Загальнолікарняний персонал.</b></p> <p>Роботи біля горячих плит, роботи пов'язані з обробкою, обмиванням м'яса, риби, обсмаження птиці.</p>	Кухар	8%
3	<p><b>Структурні підрозділи лікарні</b></p> <p>Робота з використанням дезінфікуючих засобів, та заняті прибиранням туалетів.</p>	<p>Молодша медична сестра прибиральниця</p>	10%



**Казар БУТКО**  
Владислав ФЕДОРЕНКО



**Голова ПК**

**Підвищення за керування санітарним транспортом :**

№ /п	Назва структурного підрозділу, Посада робіт	Посада	Розмір доплати до посадового окладу у %
	Господарсько-обслуговуючий персонал За керування санітарним транспортом	Водії	20%

**Надбавка за класність**

№ п	Назва структурного підрозділу, Посада робіт	Посада	Розмір надбавки до посадового окладу у %
	Господарсько-обслуговуючий персонал За класність	Водії	1 клас 25% 2 клас 10 %



*(Handwritten signature)*



**Казар БУТКО**  
**Владислав ФЕДОРЕНКО**

директор  
олова ПК

**ПЕРЕЛІК**

**посад, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на 60%,  
які мають безпосередній контакт з хворими на СПІД та ВІЛ-  
інфікованими  
при проведенні консультацій, оглядів, надання медичної допомоги:**

-посади медичного персоналу, керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників.

Працівникам, які передбачені в даному Переліку, підвищення здійснюється із посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням кваліфікаційної категорії, завідування, старшинства без урахування інших підвищень, доплат та надбавок.

Посадові оклади працівникам підвищуються пропорційно безпосередньо відпрацьованому з хворими на СНІД та ВІЛ-інфікованими часу. Фактичні години цієї роботи реєструються у журналі за підписом керівника структурного підрозділу.

Виплата проводиться на підставі поданих рапортів керівника структурного підрозділу та наказу директора.



Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО

О  
у  
року

**Склад осіб відповідальних за виконання  
положень договору, термін їх виконання.**

КО

оку

3 року

1. "Загальний розділ"  
Бутко К.М. - директор  
Термін виконання - постійно.  
Федоренко В.І. - голова профспілки  
Термін виконання - постійно.
2. "Охорона праці"  
Нестерова О.М. - інженер по охороні праці  
Термін виконання - постійно  
Карасенко-Рубцова І.Б. - старша медсестра травматологічного відділення  
хірургії кисті та стопи, член профкому  
Термін виконання - постійно.
3. "Охорона здоров'я"  
Мельникова І.М. - довірений лікар  
Термін виконання - постійно.  
Солов'янова Н.В. - головна медична сестра, член профкому.  
Термін виконання - постійно.
4. "Оплата праці"  
Дзюба О.С. - головний бухгалтер,  
Термін виконання - постійно.  
Самотой І.Т. - заступник директора з економічних питань, член профкому  
Термін виконання - постійно.

Директор

Голова ПК

Казар БУТКО

Владислав ФЕДОРЕНКО



Прогнито та пронумеровано

*Борислав Давидович*

К.М.Бутко

