



У К Р А І Н А



**ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124

тел. +38 (057) 725-41-00

e-mail: 03196624@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196624

Директору
КНП «Міська стоматологічна
поліклініка №2»
Харківської міської ради
ВОЛОДИМИРУ ШЕПИЛЄВУ

28.04.2023 1263/0/579-23

Про повідомну реєстрацію
колективного договору
(змін та доповнення)

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, що зміни до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом КНП «Міська стоматологічна поліклініка №2» Харківської міської ради на 2020-2024 роки зареєстровано 28.04.2023 за № 259 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Заступник начальника управління
з питань соціальних відносин

Д.П.БОНДАРЕНКО

ПРИЙНЯТО

конференцією трудового колективу КНП „Міська
стоматологічна поліклініка №2”ХМР
протокол від 12 квітня 2023 року № 10



Директор
(посада)

(підпис)

Голова профспілки
(посада)



Володимир ШЕПИЛО
(Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Андрій ХОРОШАВІН
(Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ)

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«МІСЬКА СТОМАТОЛОГІЧНА ПОЛІКЛІНІКА №2»

ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

на 2020 – 2024 р.р.

м. ХАРКІВ

2023

Директором Комунального некомерційного підприємства «Міська стоматологічна поліклініка №2» Харківської міської ради Шепилєвим Володимиром Вікторовичем, який представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та головою профспілкового комітету первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Міська стоматологічна поліклініка №2» Харківської міської ради в особі голови профспілкового комітету Хорошавина Андрія Сергійовича, який у питаннях колективних інтересів працівників уповноважений здійснювати представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці з другої сторони, домовилися внести такі зміни і доповнення до Колективного договору, а саме:

1. У тексті Колективного договору, Додатках та усіх Змінах до Колективного Договору слова «Керівник» - в усіх відмінках та числах замінити на «Директор» у відповідних числах та відмінках; «заступник головного лікаря з економічних питань» - в усіх відмінках та числах замінити на «заступник директора з економічних питань» у відповідних числах та відмінках; «заступник головного лікаря з медичної частини» в усіх відмінках та числах замінити на – «медичний директор» у відповідних числах та відмінках;

2. п.п.2.19. п.2 розділу 2 «Виробничо-економічна діяльність та трудові відносини» викласти у наступній редакції:

«Надавати всім працівникам щорічні основні оплачувані відпустки у термінах, передбачених чинним законодавством України, тривалість щорічної основної відпустки для всіх категорій працівників 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік. Відпустки надаються протягом всього року.

Адміністрація затверджує графік відпусток на наступний рік до 31 грудня поточного року та погоджує із Профкомом. При складанні графіка враховуються інтереси виробництва, а також особисті інтереси працівників щодо їх відпочинку. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки.»

3. п.п.2.35. п.2 розділу 2 «Виробничо-економічна діяльність та трудові відносини» викласти у наступній редакції:

«Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Бухгалтерією ведеться облік надурочних робіт кожного працівника. Відповідні роботи оплачувати відповідно до норм чинного законодавства.

Проводити роботу у вихідні, святкові та неробочі дні лише у випадках, передбачених законодавством, і тільки за погодженням з профспілковою стороною та з її оплатою або компенсацією відповідно до чинного законодавства.»

4. п.п.2.42. п.2 розділу 2 «Виробничо-економічна діяльність та трудові відносини» викласти у наступній редакції:

«У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені істотні умови праці працівника підприємства при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та

розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – Работодавець персонально повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудові відносини припиняються відповідно до п.6 статті 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.

У період дії воєнного стану норми законодавства України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 року»

5. п.п.4.1. п.4 Розділу 4 «Оплата праці» викласти у наступній редакції:

«Встановлювати працівникам конкретні розміри посадових окладів на підставі діючих умов оплати праці працівників бюджетної сфери за тарифними розрядами та коефіцієнтами Єдиної тарифної сітки, затвердженими постановою КМУ від 30.08.2002 №1298 відповідно до займаних посад, кваліфікації працівників та з урахуванням складності і умов їх праці, а також з урахуванням фінансових можливостей підприємства з урахуванням положень (та/або за аналогією), передбачених, в тому числі але не виключно:

- статтею 97 Кодексу законів про працю та статтею 15 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Підприємством самостійно.
- постановами Кабінету Міністрів України:
- від 30.08.2002 № 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»;
- від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я»;
- від 27.03.2013 № 199 «Деякі питання оплати праці медичних працівників системи екстреної медичної допомоги»;
- від 30.12.2013 № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу»;
- від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Проводити оплату праці працівників відповідно до вимог чинних законодавчих та інших нормативних актів України, цього Договору та штатного розпису Поліклініки. Своєчасно складати та затверджувати штатний розпис Поліклініки на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, кваліфікаційної категорії кожного працівника, складності та обсягів виконання ним робіт, особистого трудового внеску та пропорційна відпрацьованого часу.

Установити, що відповідно до норм Постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я»:

- мінімальний розмір оплати праці медичних працівників за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади (крім лікарів-інтернів), та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13500 гривень для осіб, які займають посади, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів.)

Під час обчислення розміру заробітної плати медичного працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

- граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 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", може бути збільшений медичним працівникам для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого третім абзацем цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці;

надбавки, установлені з урахуванням положень цього абзацу, не враховуються під час установлення доплат та інших надбавок медичним працівникам;

диференціація заробітної плати медичним працівникам здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи;

- у разі встановлення медичному працівнику неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці вимога щодо розміру оплати праці, передбачена третім абзацем цього підпункту, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

6. ч.1. п.п.4.10. п.4 розділу 4 «Оплата праці» доповнити абзацем другим наступного змісту:

«Керуючись Листом МФУ від 09.06.2006 року №31-34000-20-25/12321 п. 7 П (С) БО 26 «Виплати працівникам» і п.13 П (С) БО 11 «Зобов'язання» створити Резервний фонд відпусток.»

7. п.4.15. п.4. розділу 4 «Оплата праці» викласти у наступній редакції:

«Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Закладу згідно Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078, а також інших актів законодавства».

8. Доповнити п.4 розділ 4 «Оплата праці» п.п.4.24. наступного змісту:

«Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові окладу».

Вважати п.п. 4.24,4.25,4.26,4.32 відповідно п.п. 4.25,4.26,4.27,4.28.

9. абзац 2 п.п.4.26 п.4 «Оплата праці» викласти у наступній редакції:

«Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором (ст. ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

10. Абзац 3 Додатку №1 «Графік змінності роботи КНП «Міська стоматологічна поліклініка №2» ХМР» до колективного договору, що є його невід'ємною частиною викласти у наступній редакції:

«У період дії воєнного стану режим роботи Поліклініки визначається наказом директора лікувального закладу з урахуванням специфіки та навантаження у роботі.»

11. Абзац 1 Додатку №6 до колективного договору, що є його невід'ємною частиною викласти у наступній редакції:

«Відповідно до вимог чинного законодавства України Адміністрація має право надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання щорічної відпустки. Дана виплата проводиться за умов наявності фінансової можливості лікувального закладу.»

12. п.2.4. розділу 2. «Показники, розміри та порядок преміювання» Додатку №7 до колективного договору, що є його невід'ємною частиною викласти у наступній редакції:

«При розподіленні премії між працівниками в якості параметрів оцінки особистого вкладу приймаються наступні показники: якість та об'єм виконаних робіт, їх напруженість, виконавча та трудова дисципліна.

Головними критеріями оцінки праці медичних працівників при преміюванні є: - якісне і сумлінне виконання стандартів обстеження, діагностики та лікування;

- впровадження нових методів лікування та покращення якості обслуговування в підприємстві;

- виконання заходів та завдань передбачених виробничими планами;

- виконавча дисципліна (виконання окремих доручень керівництва, тощо);

- трудова дисципліна;

- ведення планово-фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;

- своєчасне і якісне подання статистично-фінансової та кадрової звітності на адресу контролюючих органів.

- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

13. Доповнити розділ 2 «Показники, розміри та порядок преміювання» Додатку №7 до колективного договору, що є його невід'ємною частиною п.п.2.4.1 наступного змісту:

«Додатковими критеріями оцінки праці керівників структурних підрозділів, відділень за відповідними напрямками діяльності та інших працівників крім визначених п.2.4. даного Положення є:

- організація та забезпечення дієвого контролю за діяльністю структурного підрозділу відповідно його функціональних обов'язків;

- рівень впровадження системи якості;

- особистий внесок у розвиток медичної галузі, високу професійну майстерність;

- мотивація працівників до підвищення продуктивності та якості виконання покладених на них функціональних обов'язків. (При врахуванні даного додаткового критерію оцінки праці, премія відповідному працівнику може бути збільшена на 10%.)

14. абзац перший п.2.5. розділу 2. «Показники, розміри та порядок преміювання» Додатку №7 до колективного договору, що є його невід'ємною частиною викласти у наступній редакції:

Працівники Закладу можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

(від 25% до 100%).

1. Порушення медичної етики, деонтології та субординації від **25%**

2. Запізнення на роботу (більше 3-х разів на місяць від 15хв.), залишення робочого місця без поважних причин від 15хв.- 25%

- 3. Неналежне виконання положень посадової інструкції, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку тощо від 50%
- 4. Недотримання термінів здачі звітності від 50%
- 5 Повторні або систематичні порушення на 100%
- 6. У випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності на 100%
- 7. Недостатній контроль за збереженням матеріальних цінностей – на 15%

ВІД СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ:

ВІД ПРОФСПІЛКОВОЇ СТОРОНИ:

Директор

Голова профкому




Володимир ШЕПИЛІВ

Андрій ХОРОШАВІН

(підпис)

(Власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

(підпис)

(Власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

