



У К Р А Ї Н А  
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



У П Р А В Л І Н Н Я  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ САЛТІВСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

проспект Тракторобудівників, 144,  
м. Харків, 61121

тел. +38 (057) 725-37-14, 725-37-30, факс +38 (057) 725-37-23  
E-mail: 25864181@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 25864181

30.11.2023 5328/0/871-23  
На № 1294 від 22.11.2023

Г

Директору комунального  
некомерційного підприємства  
«Міська клінічна багатопрофільна  
лікарня № 17»  
Харківської міської ради  
Дмитру ЧЕРЕПОВУ

Голові профспілкового комітету  
Тетяні ЗОЗУЛІ

просп. Героїв Харкова, буд. 195  
м. Харків, 61037

Шановний Дмитре Вікторовичу!

Шановна Тетяно Олександрівно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Салтівського району Харківської міської ради повідомляє, що колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна багатопрофільна лікарня № 17» Харківської міської ради на 2023-2026 роки зареєстрований 30.11.2023 року за № 110 та буде направлений для оприлюднення на сайті Департаменту соціальної політики Харківської міської ради.

Комунальне некомерційне підприємство «Міська клінічна багатопрофільна лікарня № 17» Харківської міської ради надало згоду на оприлюднення тексту колективного договору.

*З повагою*

Начальник Управління

Лариса АЖЕЛЬ

**ПРИЙНЯТИЙ: Загальними зборами  
Трудового колективу КНП «МКБЛ № 17»ХМР**  
15.08 2023 р.  
протокол № 7

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією та профспілковим комітетом  
комунального некомерційного підприємства  
«Міська клінічна багатoproфільна лікарня № 17»  
Харківської міської ради  
на 2023-2026 роки**

**м. Харків - 2023 р.**

Цей Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів України, положень Галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК Профспілки працівників охорони здоров'я України, Територіальної угоди між ХОДА, СПО сторін роботодавців та профспілок Харківської області Територіальної галузевої угоди, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та адміністрації, і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу охорони здоров'я, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працюючих.

## РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### 1.1. Сторони Колективного договору:

Колективний договір укладено між адміністрацією комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна багатопрофільна лікарня № 17» Харківської міської ради (далі - Підприємство) в особі директора (далі - Роботодавець), який представляє інтереси власника Підприємства та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна багатопрофільна лікарня № 17» Харківської міської ради в особі голови профспілкового комітету (далі - Профком), який у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці.

1.1.1. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.

1.1.2. При укладанні колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть порушувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями на підставі яких у Колективному договорі встановлюються більш високі трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення Закладу.

1.1.3. Невід'ємною частиною даного Колективного договору є додатки до нього.

### 1.2. Сфера дії Колективного договору:

1.2.1. Колективний договір є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

1.2.2. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників які перебувають в трудових відносинах з Підприємством. У Колективному договорі можуть бути передбачені положення, які поширюються також на членів родини працівників, колишніх працівників тощо.

1.2.3. Керівник Підприємства визнає Профком єдиним повноважним представником всіх працівників Підприємства в колективних переговорах. Персональний склад спільної групи (комісії) Роботодавця та Профкому для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням Колективного договору зазначений у Додатку № 9 до Колективного договору.

1.2.4. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємства, реалізацію

на цій основі професійних, трудових і соціально - економічних гарантій працюючих, забезпечення усіх конституційних прав.

1.2.5. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем, найманими працівниками і Профкомом (ст. 18 КЗпП України).

1.3. Укладення Колективного договору:

1.3.1. Колективний договір укладається на 2023-2026 роки, набуває чинності з моменту підписання уповноваженими представниками сторін і діє протягом 2023 - 2026 років.

1.3.2 У разі не підписання з будь яких обставин нового Колективного договору до 01.01.2027 року, цей Колективний договір продовжує діяти до укладення нового.

1.3.3 В разі реорганізації Підприємства колективний договір діє до моменту укладення нового

активного договору і є обов'язковим до виконання правонаступником.

1.3.4. Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.3.5. Після схвалення проекту Колективного договору уповноважені представники Сторін у термін не пізніш як 5 днів підписують цей Колективний договір та додатки до нього.

1.3.6. Після підписання Колективний договір подається Роботодавцем для реєстрації в Управління соціального захисту населення за місцем знаходження Підприємства.

1.3.7. У тижневий строк після укладення Колективний договір доводиться до відома всіх працівників Підприємства.

1.3.8. Роботодавець і профком (не рідше одного разу на рік) звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

1.3.9. Зміни та доповнення до колективного договору можуть вноситися у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, Генеральної, галузевої, територіальної, територіальної галузевої угод з питань, що є предметом колективного договору та за ініціативою однієї зі сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами конференцією) працівників і підписання Сторонами.

1.3.10. Пропозиції кожної зі сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-денний термін від дня їх отримання іншою стороною.

1.3.11. Сторони забезпечують ознайомлення з положеннями цього колективного договору новоприйнятих працівників.

1.3.12. Сторони на умовах, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди» зобов'язуються взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору.

## РОЗДІЛ II ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1.Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність Підприємства, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи Підприємства, поліпшення ефективності та результативності роботи працівників.

2.1.2. Уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місці проживання, членства у професійній спілці чи

іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2.1.3. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази Підприємства у межах фінансування, створення оптимальних умов для організації надання медичної допомоги та медичного обслуговування.

2.1.4. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників Підприємства, положень про структурні підрозділи (служби), правил внутрішнього трудового розпорядку та своєчасне ознайомлення з ними працівників.

2.1.5. Визначити працівникам робочі місця, забезпечити їх матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці, та відповідними умовами праці.

2.1.6. Застосовувати до працівників засоби матеріального і морального стимулювання якісного та своєчасного виконання виробничих завдань та норм праці, раціонального використання обладнання та технічних засобів тощо..

2.1.7. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

2.1.8. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розпис його права та обов'язки, проінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Колективного договору.

2.1.9. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.1.10. Звільнення працівників-членів Профкому та його голови за ініціативою Роботодавця здійснювати за наявності попередньої згоди вищестоячого органу цієї спілки.

2.1.11. На підставі поданої працівником заяви розривати трудовий договір у термін, визначений працівником, якщо на Підприємстві не виконується законодавство про працю, зокрема про охорону праці, умови цього Колективного чи трудового договору, з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку (ч. 3 ст. 38 КЗпП України, ч.4 ст.6 Закону України «Про охорону праці»).

2.1.12. Повідомляти працівників про нові нормативно-правові акти та документи, якими регулюються трудові відносини, організація і умови праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

2.1.13. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації лікарів, провізорів), молодших спеціалістів з медичною освітою; зберігати середню заробітну плату медичним і фармацевтичним працівникам, які направляються Підприємством до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи.

2.1.14. Включити представника Профкому до складу атестаційної комісії Підприємства.

2.1.15. Своєчасно інформувати Державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у випадках, передбачених законодавством.

2.1.16. Режим роботи закладу, його структурних підрозділів, порядок прийняття та звільнення працівників, основні обов'язки працівників та роботодавця, робочий час, час відпочинку, питання трудової дисципліни та заохочень встановлюються в Правилах внутрішнього трудового розпорядку.

2.1.17. Встановити для працівників Підприємства шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем (неділя).

2.1.18. Узгоджувати з профспілковою стороною будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи в закладі, в окремих

підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їхнього запровадження.

2.1.19. Забезпечити тривалість робочого часу працівників відповідно до вимог наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я», КЗпП України, Постанови КМУ від 21.02.2001р. № 163, Порядку, затвердженому постановою КМУ від 01.08.1992 № 442.

2.1.20. Здійснювати облік робочого часу відповідно до актів чинного законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку та цього колективного договору, як правило, по робочих днях. В підрозділах, де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, запровадити за походженням з профспілкою підсумований облік робочого часу при обліковому періоді - 1 місяць. Графіки змінності, які складаються керівниками структурних підрозділів, погоджуються з Головою профкому, після чого затверджуються роботодавцем та доводиться до відома працівників.

2.1.21. Встановлювати, за доцільності та можливості за заявою працівника та попереднім погодженням з Профкомом, тривалість робочої зміни до 24 годин (крім водіїв санітарного транспорту).

2.1.22. Забезпечити тривалість перерви між змінами не менше подвійної тривалості роботи в попередній зміні (включаючи й час перерви на обід).

2.1.23. Перерви для відпочинку та харчування встановити, як правило, через 4 години після початку роботи, тривалістю півгодини.

2.1.24. На тих роботах, де за умовами її виконання перерву для відпочинку та харчування встановити неможливо, дозволити працівникам приймати їжу упродовж робочого часу, якщо це не завдає шкоди виробничому чи лікувальному процесу, та забезпечити з цією метою облаштування місць для приймання їжі в робочий час.

2.1.25. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім працівників зазначених у статті 51 КЗпП України, скорочується на одну годину. Встановити скорочену тривалість робочого часу для категорій працівників визначених законодавством (Додаток № 1).

2.1.26. На підставі обґрунтованого прохання працівника про встановлення неповного робочого часу та за умови не погіршення в зв'язку з цим якості роботи закладу, встановлювати неповний робочий день чи неповний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину — інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати неповний робочий час в обов'язковому порядку.

2.1.27. Надурочні роботи застосовувати у виняткових випадках, визначених чинним законодавством України і ч. 3 ст. 62 КЗпП України, лише за відповідним дозволом профспілкового комітету згідно зі ст.64 КЗпП України та з дотриманням вимог ст. 63 КЗпП України стосовно заборони залучення до надурочних робіт та граничних норм їх застосування.

2.1.28. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише за погодженням з Профкомом, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, з оплатою в подвійному розмірі годинної ставки (ч.1 ст. 65 КЗпП України, ст. 106 КЗпП України).

- не допускати залучення вагітних жінок і тих, що мають дітей віком до трьох років до надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження без їх згоди (ст. 176 КЗпП України).

- не залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, або дітей інвалідів без їх згоди (ст. 177 КЗпП України).

- 2.1.30. Установити гарантовану тривалість щорічної основної відпустки для всіх категорій працівників не менше, як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору.
- 2.1.31. Черговість надання щорічних оплачуваних відпусток на поточний рік визначати графіком, складеним у відповідності до вимог і положень ст. 10 Закону України «Про відпустки», затвердженим адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи Підприємства і створення сприятливих умов для відпочинку працівників не пізніше 5 січня поточного року та доведеним до відома всіх працівників в 10 денний термін з дня затвердження. Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджувати з працівниками.
- 2.1.32. При складанні графіків відпусток урахувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.
- 2.1.33. Надавати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час у випадках, передбачених законодавством.
- 2.1.34. Перенесення щорічної відпустки, поділ щорічної відпустки на частини та відкликання з відпустки здійснювати виключно з дотриманням положень ст. 11, 12 Закону України «Про відпустки».
- 2.1.35. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, передбачених законодавством.
- 2.1.36. Установити щорічні додаткові оплачувані відпустки окремим категоріям працівників за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (Додаток № 2) відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 (зі змінами і доповненнями) «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» та Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядків застосування списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами та за особливий характер праці».
- 2.1.37. Установити щорічні додаткові оплачувані відпустки, що тривають до 7 календарних днів окремим категоріям працівників з ненормованим робочим днем у порядку, визначеному наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7 (Додаток № 2)
- 2.1.38. Надавати працівникам, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантій їх соціального захисту» додаткову відпустку із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік (ст. 77-2 КЗпП України).
- 2.1.39. Надавати працівникам, які постраждали у результаті Чорнобильської катастрофи і які внесені до I або II категорії, додаткову оплачувану відпустку згідно з чинним законодавством.
- 2.1.40. Надавати особам з інвалідністю I-II груп – основну щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів особам з інвалідністю III групи – основну щорічну відпустку тривалістю 26 календарних днів.
- 2.1.41. Надавати особам віком до 18 років – основну щорічну відпустку тривалістю 31 календарний день (ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки») за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством – пропорційно відпрацьованому часу.
- 2.1.42. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки згідно з актами чинного законодавства (ст. 13-16 Закону України «Про відпустки» та ст.ст. 213, 215-216 КЗпП України).
- 2.1.43. Надавати працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, додаткову відпустку тривалістю до

30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника згідно з ч. 4 ст. 15 Закону України «Про відпустки», ст. 2 18 КЗпП України.

2.1.44. У випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки» в обов'язковому порядку надавати працівникам визначеним цією статтею тривалість відпустки без збереження заробітної плати.

2.1.45. Надавати працівнику за сімейними обставинами та з інших причин, відпустку без збереження заробітної плати на термін, встановлений угодою між працівником та Підприємством, але не більш ніж 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»). Відповідно до ч. третьої ст. 12 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022р. (із змінами) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. першою ст. 26 Закону України «Про відпустки».

2.1.46. Надавати працівникам у випадках, передбачених законодавством соціальну відпустку:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, (ст. 17 Закону України «Про відпустки»)
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18)
- відпустка в зв'язку з усиновленням. (ст. 18-1)
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19).

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, визначених ст. 73 КЗпП України.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

2.1.47. Надавати працівникам закладу інші види відпусток, передбачені чинним законодавством України.

2.1.48. Вести облік відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки, не допускати випадків ненадання працівникам щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль, а також ненадання відпусток протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці або з особливим характером роботи.

2.1.49. У разі звільнення працівника виплачувати йому грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей (ч.1 ст.24 Закону України «Про відпустки», ст. 83 КЗпП України).

2.2. Профком зобов'язується:

2.2.1. Роз'яснити членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2.2.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних документа з питань трудових відносин, організації нормування праці.

2.2.4. Погоджувати графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надавати, у передбачених законом випадках дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо.

2.2.5. Брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначених та затверджених порядком надання працівникам соціальних пільг, а також у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.6. Сприяти упередженню виникнення трудових спорів (конфліктів), брати участь у їх розв'язанні.

2.2.7. Утримуватись від організації та участі у масових акціях протесту з питань, що є предметом врегулювання колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому чинним законодавством та цим колективним договором порядку.

2.2.8. Надавати членам Профкому безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. Представляти та відстоювати їх права у відносинах з Роботодавцем.

2.2.9. Здійснювати громадський контроль за виконанням Роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків;

2.2.10. При необхідності ініціювати проведення спільних консультацій з Роботодавцем з метою вжиття заходів щодо запобігання звільненню, або пом'якшенню наслідків звільнень.

2.2.11. Вести роз'яснювальну роботу серед членів Профкому з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників.

2.2.12. Інформувати Державну службу з питань праці про факти порушення умов законодавства про працю та Колективного договору, у разі відмови їх добровільного усунення Роботодавцем за результатами вжиття заходів громадського контролю або якщо такі заходи виявилися неефективними.

2.3. Сторони домовилися:

2.3.1. Трудовий розпорядок у Підприємстві визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовим колективом за поданням Роботодавця і Профкому на основі типових правил стаття 142 КЗпП України, Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р. № 204-о).

2.3.2. Співпрацювати при погодженні, складанні, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків відпусток та в інших випадках, передбачених законодавством, коли нормативні акти Роботодавця вимагають погодження Профкому.

2.3.3. Разом вирішувати питання:

- запровадження, перегляду та змін норм праці, оплати праці працівників Підприємства;
- форм і систем оплати праці, тарифних ставок, схем посадових окладів;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- питання робочого часу і часу відпочинку, питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників.

2.3.4. У випадку необхідності вносити зміни до переліку працівників, які користуються відповідними пільгами, гарантіями та нормами, що регулюються цим розділом.

2.3.5. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення, прагнути їх розв'язання без вступу у колективний трудовий спір та зупинки виробничого процесу.

2.3.6. Забезпечити умови для ефективної роботи комісії по трудовим спорам (за наявності), зокрема шляхом делегування своїх представників до її складу, матеріально-технічного забезпечення роботи та виконання рішень комісії.

### РОЗДІЛ III ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Надавати працівникам можливість працювати на умовах неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично

- виконану роботу) із збереженням повної тривалості щорічної основної та додаткових відпусток та інших гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим Колективним договором.
- 3.1.2. Здійснювати аналіз стану та прогнозувати використання трудових ресурсів в Підприємстві.
- 3.1.3. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення мережі робочих місць.
- 3.1.4. У випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, перепрофілювання Підприємства, що супроводжується скороченням чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП України), персонально попередити працівників, посади яких скорочуються про наступив можливе звільнення не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України).
- 3.1.5. Не допускати звільнення працівників - членів Профспілки без попередньої згоди Профкому за результатами розгляду обґрунтованого письмового подання Роботодавця (ст. 43 КЗпП України).
- 3.1.6. Не розривати трудовий договір з ініціативи Роботодавця з працівниками, перед якими існує заборгованість із заробітної плати та інших витрат.
- 3.1.7. Надавати працівникам, попередженим про можливе майбутнє звільнення до 4 годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку роботи.
- 3.1.8. Надавати працівникам необхідні документи для подання їх в органи Державної служби зайнятості України, Пенсійного фонду України, соціального захисту населення.
- 3.2. Профком зобов'язується:
- 3.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в Закладі законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають можливе звільнення працівників.
- 3.2.2. Вести роз'яснювальну роботу з питань додержання трудових прав, надання гарантій та компенсацій, соціального захисту звільнюваних працівників.
- 3.2.3. Забезпечувати правовий та соціально-економічний захист звільнюваних працівників - членів Профспілки згідно з чинним законодавством.
- 3.2.4. Вносити обґрунтовані пропозиції Роботодавцю, а також власнику Підприємства чи іншому уповноваженому органу про перенесення термінів, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних з звільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду відповідними особами.
- 3.2.5. Контролювати додержання Роботодавцем процедури визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі (ч. 2 ст. 42 КЗпП України).
- 3.2.6. Не допускати звільнення за ініціативою Роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина друга ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України).
- 3.3. Сторони домовились:
- 3.3.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зокрема, перетворенням Підприємства, що тягнуть за собою звільнення працівників, може приймати лише після завчасного, не пізніше, як за три місяці до звільнень, надання Профкому інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проведення консультацій з Профкомом про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень. Тримісячний період використовувати для здійснення Сторонами заходів, спрямованих на зниження кількості працівників, які підпадають під скорочення.
- 3.3.2. Звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізації або перепрофілювання Підприємства, скорочення чисельності або штату працівників здійснювати лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці.

## РОЗДІЛ IV

### ФОРМУВАННЯ І РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сторони домовились:

4.1. Здійснювати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, регіональної і галузевої угод, цього колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

4.2. Забезпечити оплату праці, не нижче від визначеного Законом України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік мінімального розміру заробітної плати, застосовуючи в роботі постанову Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

4.3. Затверджувати підвищення посадових окладів, доплат, надбавок при наявності фінансової можливості Підприємства, на підставі постанов Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 року № 1418 (із змінами).

4.4. Відповідно до статей 23, 24 Закону України «Про оплату праці» виплачувати заробітну плату в грошових знаках України двічі на місяць в робочі дні через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме:

- за першу половину місяця 15 числа кожного місяця;
- остаточний розрахунок 30 числа кожного місяця.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця, не може бути нижче 50 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника та не може бути нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. У разі коли день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, заробітна плата виплачується напередодні.

4.5. При кожній виплаті заробітної плати працівникам видавати розрахункові листи про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами нарахувань і утримань (ст. 110 КЗпП України)

4.6. Представником основної професії є медична сестра, умови оплати праці якої відповідають Постанові 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». Береться за основу шостий розряд.

4.7. Заробітна плата керівника Підприємства нараховується виходячи з установлених Контрактом з директором:

- посадового окладу визначеного відповідно до Постанови 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 змін до цієї постанови. Згідно п «1» цієї постанови забезпечити співвідношення між посадовим окладом керівника та розміром середньої заробітної плати медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства (відповідної кваліфікації, а саме лікарів) більш ніж на 60 відсотків. Всі зміни й доповнення до контракту вносять шляхом укладання додаткових договорів.

4.8. Інші умови праці керівника та його заступників обумовлені виконанням Постанов 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», від 21.08.2019р. №792 «Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я» у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових можливостей підприємства.

4.9. Посадові оклади заступників директора, медичних директорів, встановлюються на п'ять відсотків нижче від посадового окладу директора.

4.10. Посадовий оклад головного бухгалтера на десять відсотків нижче від посадового окладу керівника.

4.11. Посадовий оклад заступника головного бухгалтера на п'ятнадцять відсотків нижче від посадового окладу головного бухгалтера.

4.12. Зміни розмірів посадових окладів, підвищень, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту (з дня):

- призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації;
- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня;
- зміни розміру окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду.

Днем присвоєння (присудження) є:

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

4.13. Керівник Підприємства на підставі статті 97 КЗпП України, статті 15 Закону України "Про оплату праці" може самостійно визначати:

- форми й системи оплати праці;
- норми праці;
- розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів;
- умови введення й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з урахуванням вимог чинного законодавства, Генеральної та галузевої угод.

4.14. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються на основі Єдиної тарифної сітки, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року №1298.

4.14.1. Схеми тарифних розрядів посад лікарів

№	Посади	Тарифні розряди	
1	Лікарі-ендоскопісти, лікарі-анестезіологи, лікарі-хірурги всіх найменувань: лікар-хірург, лікар-травматолог-ортопед, лікар-хірург-онколог, лікар-акушер-гінеколог, лікар-гінеколог-онколог, лікар-хірург судинний	вищої кваліфікаційної категорії	14
		першої кваліфікаційної категорії	13
		другої кваліфікаційної категорії	12
		без категорії	11
1.2	Лікарі-інтерни, лікарі-стажисти за такими лікарськими спеціальностями: лікар-хірург (всіх найменувань), лікар - ендоскопіст, лікар-анестезіолог	10	
2	Лікарі інших спеціальностей:	вищої кваліфікаційної категорії	13
		першої кваліфікаційної категорії	12
		другої кваліфікаційної категорії	11
		без категорії	10
2.1	Лікар-інтерн, лікар-стажист за іншими лікарськими спеціальностями	9	

4.14.2. Керівникам структурних підрозділів-лікарям посадові оклади встановлюється, виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25

відсотків у залежності від обсягу роботи ( з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів):

- на 10 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно;

- на 20 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно;

- на 25 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць включно.

4.14.3. Професіоналам з повною вищою немедичною освітою (психологи, біологи, бактеріологи, біохіміки, ерготерапевт, фізичний терапевт та інші), посади яких уведені замість посад лікарів, посадові оклади встановлюються за тарифними розрядами, передбаченими для лікарів інших спеціальностей відповідних кваліфікаційних категорій.

4.14.4. Тарифні розряди фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою

№	Посади	Тарифні розряди	
1	Сестри медичні (брати медичні): операційних, перев'язувальних, відділень (груп, палат) анестезіології та інтенсивної терапії, відділень екстреної (невідкладної) медичної допомоги; фельдшери усіх спеціальностей, лаборанти (фельдшери-лаборанти):	вищої кваліфікаційної категорії	10
		першої кваліфікаційної категорії	9
		другої кваліфікаційної категорії	8
		без категорії	7
2	Рентгенолаборанти, сестри медичні (брати медичні): стаціонарів, з дієтичного харчування, з лікувальної фізкультури, з масажу, зі стоматології (у тому числі гігієністи зубні), з фізіотерапії та інші; статистики медичні, техніки – ортезисти - гіпсовиливальники, асистенти фізичного терапевта, асистент ерготерапевта	вищої кваліфікаційної категорії	9
		першої кваліфікаційної категорії	8
		другої кваліфікаційної категорії	7
		без категорії	6

4.14.5. Старшим: сестрам медичним (братом медичним) та іншим фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою посадові оклади визначаються виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків.

4.14.6. Схеми тарифних розрядів посад (професій) окремих категорій

№	Посади	Тарифні розряди
1	Молодші медичні сестри (молодші медичні брати): операційних, перев'язувальних, палатні, з догляду за хворими	4
2	Молодші медичні сестри (молодші медичні брати): (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, санітар-прибиральник, санітар-буфетник та інший молодший медичний персонал)	3
3	Реєстратор медичний	5
4	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	4
5	Дезінфектор	4

## 4.14.7. Схеми тарифних розрядів посад професіоналів, фахівців та технічних службовців:

№	Посади	Тарифні розряди
1	Фармацевти:	
	вищої кваліфікаційної категорії	13
	першої кваліфікаційної категорії	12
	другої кваліфікаційної категорії	11
	без категорії	10
2	Інженери всіх спеціальностей, бухгалтер (з дипломом магістра), бухгалтер-ревизор, економіст, програміст, юрисконсульт та інші професіонали:	
	провідний	10
	першої кваліфікаційної категорії	9
	другої кваліфікаційної категорії	8
	без категорії	7
3	Бухгалтер та інші фахівці:	
	першої кваліфікаційної категорії	8
	другої кваліфікаційної категорії	7
	без категорії	6
4	Старший лаборант, який має вищу освіту; старший інспектор з кадрів	7
5	Інспектор з кадрів	6
6	Техніки всіх спеціальностей:	
	першої кваліфікаційної категорії	7
	другої кваліфікаційної категорії	6
	без категорії	5
7	Шеф-кухар:	
	у лікарнях від 500 до 800 ліжок	7
8	Завідувач складу	6
9	Діловод, оператор електрозв'язку, оператор комп'ютерного набору, секретар, інші технічні службовці	4

## 4.14.8. Схеми тарифних розрядів професій робітників:

№	Посади	Тарифні розряди
1	Кухонний робітник	2
2	Підсобний робітник, сторож, прибиральник територій, прибиральник службових приміщень	1
3	Ліфтер при швидкості руху ліфтів від 2,5 до 5 метрів за сек.	1
4	Газозварник, електрогазозварник, слюсарі, столярі, електрики всіх найменувань та інші робітники, які виконують кваліфіковані (складні) роботи з ремонту, налагодження, обслуговування обладнання, будівель, автомобілів, меблів тощо:	
	2 кваліфікаційного розряду	3
	3 кваліфікаційного розряду	4
	4 кваліфікаційного розряду	5
5	Водій автотранспортних засобів легковий автомобіль (у т. ч. спеціальні) з робочим обсягом двигуна: до 1,8 л	2

## 4.15. Підвищувати посадові оклади (тарифні ставки):

4.15.1. За наявність кваліфікаційної категорії - заступникам керівника з числа лікарів і фармацевтів посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці,

підвищується за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю “організація та управління охороною здоров'я” або “організація та управління фармацією”:

а) заступникам керівника (лікарям, провізорам) які мають:

- вищу кваліфікаційну категорії — на 44,9 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;
- першу кваліфікаційну категорії — на 31,9 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;
- другу кваліфікаційну категорії — на 24,1 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду

б) керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають:

- вищу кваліфікаційну категорії — на 28,3 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;
- першу кваліфікаційну категорії — на 18,4 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;
- другу кваліфікаційну категорії — на 8,7 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду

4.15.2. За керування санітарним транспортом водіям місячні тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків.

4.15.3. За роботу у шкідливих і важких умовах праці посадові оклади (тарифні ставки) працівників підвищуються на 30, 25, 15 відсотків згідно переліку наведеному у додатку 6. Конкретний перелік посад працівників, яким посадові оклади (тарифні ставки) підвищуються у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці, затверджується керівником Підприємства.

4.16. Встановлювати доплати:

4.16.1. За суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат устанавлюється керівником Підприємства залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

4.16.2. За роботу в нічний час у розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (стаття 108 КЗпП України). Нічним вважається час з 22:00 год. до 06:00 год. (Додаток 11)

4.16.3. Працівникам, зайнятим наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги провадиться доплата в розмірі 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. (Додаток 12).

Перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводяться зазначені доплати, затверджується керівником Підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

4.16.4. Працівникам устанавлюються доплати за науковий ступінь: доктора наук – 25 відсотків посадового окладу; доктора філософії, кандидата медичних наук - 15 відсотків посадового окладу. Зазначені доплати встанавлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встанавлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

4.16.5. Керівник Підприємства за погодженням з профспілковим комітетом може устанавлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів, з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час. Водіям автомобілів з ненормованим робочим днем доплата за роботу в нічний час проводиться на загальних підставах.

4.16.6. Робітникам Підприємства зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць сторойніми організаціями, устанавлюється доплата в розмірі до 12 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Перелік робіт з

- шкідливими і важкими умовами праці, на яких установлюються вказані доплати, наведені у додатку 13.
- 4.16.7. За ведення обліку військовозобов'язаних встановлюється доплата у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (пункт 10 Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затвердженого Постановою КМУ від 30.12.2022 року № 1487).
- 4.16.8. Доплати установлюються до посадового окладу з урахуванням підвищень.
- 4.17. Встановлювати щомісячні надбавки:
- 4.17.1. За вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам професіоналам з повною вищою немедичною освітою та фахівцям з базовою та неповною вищою освітою, допущених до роботи в сфері охорони здоров'я залежно від стажу роботи:  
 понад 3 років - 10 відсотків посадового окладу,  
 понад 10 років - 20 відсотків посадового окладу,  
 понад 20 років - 30 відсотків посадового окладу (Постанова КМУ від 29.12.2009 року №1418 (із змінами)).
- 4.17.2. За почесні звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу. За наявності двох або більш звань надбавка встановлюється за одним (вищим) званням як за основною посадою, так і за сумісництвом.
- 4.17.3. За знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської — 10 відсотків, однієї східної, угро-фінської або африканської — 15 відсотків, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу.
- 4.17.4. За високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), складність, напруженість у роботі розмір надбавки встановлюється в наказі по підприємству. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не обмежується (абз. 6 підп.1 п.1 Постанови Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 р. № 28)  
 У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються. Працівникам підприємства надбавки установлюються керівником в межах фонду оплати праці.
- 4.17.5. Водіям автотранспортних засобів надбавка за класність, до тарифної ставки за фактично відпрацьований час : водіям II класу - 10 відсотків; водіям I класу - 25 відсотків.
- 4.18. Про зміну існуючих умов праці оплати в бік погіршення, адміністрація повідомляє працівників не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження (ст.103 КЗпП України).
- 4.19. При встановленні доплат та надбавок, які не мають обов'язкового характеру, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому.
- Максимальні розміри доплат та надбавок, що не носять обов'язкового характеру і передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу, надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Профкому.
- 4.20. Виплачувати працівникам підприємства (крім лікарів-інтернів), матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки з урахуванням зайнятості, в межах затвердженого фінансового плану підприємства.
- 4.21. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності та якості роботи, проводити преміювання працівників відповідно до Положення про преміювання (Додаток 10).
- Преміювання проводити за погодженням з профспілковим комітетом підприємства.
- 4.22. Умови матеріального забезпечення керівника підприємства передбачається в контракті, що укладається з ним власником майна.
- 4.23. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Підприємства згідно з Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 року № 1078, а також інших актів законодавства.
- 4.24. Забезпечити відшкодування витрат на службові відрядження та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва у

порядку, визначеному діючим законодавством (стаття 122 КЗпП України, постанова КМУ від 28 червня 1997 р. №695).

4.25. Роботу у надурочний час оплачувати у подвійному розмірі годинної тарифної ставки, розмір якої визначається виходячи з норми робочого часу та встановленого посадового окладу. При цьому компенсацію за надурочну роботу шляхом відгулу не допускати (стаття 106 КЗпП України).

Профком зобов'язується:

4.26. Здійснювати контроль за дотриманням на Підприємстві законодавства про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу працівників.

4.27. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг працівникам.

4.28. Надавати працівникам-членам профспілки консультативну допомогу з питань оплати праці.

4.29. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

4.30. Здійснювати контроль за тарифікацією заробітної плати працівників-членів профспілки і за нарахуванням їм заробітної плати (зокрема, за час відпустки).

4.31. Брати участь в роботі тарифікаційної комісії.

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

Сторони домовилися:

4.33. Спільно визначати та затверджувати схеми посадових окладів працівників Підприємства.

4.34. Під час дії Колективного договору Сторони вправі тимчасово, до внесення до нього змін, вносити зміни до переліків посад, професій, робіт, передбачених цим розділом Колективного договору у зв'язку зі змінами законодавства, а також у разі їх перегляду у бік збільшення чи розширення, шляхом затвердження Роботодавцем та Профкомом спільного рішення, відповідних переліків чи змін до них.

## РОЗДІЛ V

### ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Роботодавець зобов'язується:

5.1. Створити здорові та безпечні умови праці у Підприємстві на підставі та в суворій відповідності до Конституції України, КЗпП України, Закону України «Про охорону праці».

5.2. З метою створення здорових та безпечних умов праці у Підприємстві удосконалювати механізм безперервного функціонування ефективної системи управління охороною праці у Підприємстві відповідно до вимог ст. 13 Закону України «Про охорону праці».

5.3. Забезпечити організаційно - методичне керівництво роботою служби охорони праці, розробляти нормативно - технічну документацію і застосовувати її на підприємстві.

5.4. Спрямувати кошти на охорону праці в обсязі не менш законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів визначених у Комплексних заходах щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (Додаток №7).

5.5. Виконувати вимоги чинного законодавства про навчання з питань охорони праці. Проводити під час прийняття на роботу та періодичні інструктажі на робочих місцях з питань охорони праці надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

Відповідно до розробленого Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, а також затвердити плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими ознайомити усіх працівників.

Не допускати до роботи працівників, в т.ч. посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

5.6. Під час укладання трудового договору інформувати працівника під розписку про умови праці в установі та про наявність на його робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

5.7. Проводити один раз на п'ять років атестацію робочих місць за умовами праці і за її результатами, вживати заходів відносно поліпшення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників і надання їм відповідних пільг і компенсацій за роботу у цих умовах.

Проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, органів Держпраці.

5.8. Розробляти заходи щодо приведення умов праці у відповідність з вимогами регламентів, (директив, конвенцій) стандартів, нормативно-правових актів з охорони праці і за результатами атестації робочих місць.

5.9. Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану оснащення, машин, механізмів, споруд, будівель, щодо їх безпечного використання.

5.10. В межах виділених Підприємством на охорону праці коштів, безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних в несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям і іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток № 4) (ст. 163 КЗпП України, ст. 8 Закону України «Про охорону праці»).

5.11. У разі передчасного зношення засобів індивідуального захисту не з вини працівника, забезпечити за рахунок коштів Підприємства своєчасну їх заміну.

5.12. В разі фінансової можливості Підприємства, забезпечувати безкоштовно працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці молоком або іншими рівнозначними харчовими продуктами (додаток № 8). (ст.ст.166 КЗпП України, ст.7 Закону України «Про охорону праці»).

5.13. В межах виділених Підприємством на охорону праці коштів, забезпечити безоплатно працівників мийними і знежележуючими засобами у відповідності до чинного законодавства України (додаток № 3) (ст. 65 КЗпП України, ст.8 Закону України «Про охорону праці»).

5.14. Організувати та забезпечити фінансування проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Забезпечити за рахунок підприємства позачерговий медичний огляд працівника: якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я зумовлено умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє виконувати свої трудові обов'язки. Зберігати за працівниками на час проходження ними медичного

огляду місця роботи (посаду), середній заробіток. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичного огляду працівників. (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

Не допускати до роботи працівників, які вчасно не пройшли обов'язкового медичного огляду (як з важких причин, так і внаслідок ухилення від його проходження).

5.15. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легкої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження терміну на іншу (легку) роботу відповідно до медичного висновку (ч. 5 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»). Оплату праці в таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

5.16. Організувати проведення своєчасного розслідування і обліку кожного випадку травмування працівників, нещасного випадку, професійного захворювання або аварій на виробництві. Забезпечити повне виконання зазначених комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно - технічних заходів щодо запобігання та усунення передумов нещасних наслідків у майбутньому.

5.17. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилася виробнича ситуація небезпечна для його життя або здоров'я, або працівників, які його оточують. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцем з охорони праці установи за участю представника профкому, а також страхового експерта Фонду у разі виникнення конфлікту - відповідним державним органом нагляду за охороною праці за участю представника Профкому, вищестоящої організації профспілки.

5.18. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до визначення їх в установленому порядку особами з інвалідністю. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити його перепідготовку та працевлаштування. (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»).

5.19. Здійснювати аналіз стану охорони праці та причин виробничого травматизму і захворювань, розробляти щорічно і аналізувати виконання невідкладних заходів щодо попередження виробничого травматизму.

Надавати профкому інформацію про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов в безпеці праці на рівні нормативних вимог. (ст. 23 Закону України «Про охорону праці»).

5.20. За порушення нормативно-правових актів з охорони праці притягати винних працівників до відповідальності згідно із законом (ст. 44 Закону України «Про охорону праці»).

5.21. Забезпечити охорону праці жінок відповідно до чинного законодавства України (ст. 10 Закону України «Про охорону праці»).

5.22. Забезпечити охорону праці неповнолітніх відповідно до чинного законодавства України.

5.23. Створювати для осіб з інвалідністю умови праці відповідно до рекомендацій медико - соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації. При необхідності організувати їх перенавчання або перекваліфікацію.

Допускати залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час тільки за їх згодою та відповідно до рекомендацій медико - соціальної експертної комісії.

5.24. Забезпечити згідно із законом загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності працівників підприємства (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

5.25. Працівники, зайняті наданням медичної допомоги населенню, проведенням лабораторних і наукових досліджень з проблем ВІЛ-інфекції, підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, відповідно до вимог «Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб 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» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 1998 р. № 1642.

5.26. Створити (сприяти в роботі) комісію з охорони праці у підприємстві за рішенням трудового колективу, з участю, пропорційно, представників адміністрації і профспілки відповідно до Типового положення, затвердженого Державним комітетом України з промислової безпеки праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 року № 55.

Профком зобов'язується:

5.27. Здійснювати громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно - побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного виконання Комплексних заходів, передбачених у цьому колективному договорі та інших нормативно-правових актів з охорони праці. У разі виявлення порушень, вимагати їх усунення.

5.28. Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

5.29. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці.

5.30. У разі загрози життю або здоров'ю працівників - вимагати від адміністрації Підприємства негайного припинення робіт на робочих місцях, структурних підрозділів на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників (ст. 41 Закону України «Про охорону праці»).

5.31. Брати участь:

- у розробці програм, положень, локальних нормативних актів з питань охорони праці у Підприємстві;

- у проведенні атестації робочих місць, а за їх результатами вносити пропозиції щодо поліпшення, умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;

5.32. У розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві готувати свої висновки і пропозиції, представляти інтереси потерпілого (за довіреністю) в судовому порядку, в інших органах і установах з окресленого питання в організації і проведенні навчання з питань охорони праці.

5.33. Заслуховувати на засіданнях профкому звіти адміністрації в особі роботодавця (або його представника), про виконання ним законодавчих та нормативно - правових актів з охорони праці. При необхідності направляти подання роботодавцю чи органу вищого рівня та до органів державного нагляду з питань до додержання законодавства про охорону праці.

## РОЗДІЛ VI

### СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

6.1. В разі фінансової можливості Підприємства, надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, згідно з чинним законодавством та наказами Роботодавця.

6.2. Надавати працівникам за рахунок фонду оплати праці та доходів від надання платних послуг за погодженням з Профкомом матеріальну допомогу 1 (один) раз на рік до місячного посадового окладу:

- працівникам, які знаходяться в скрутному матеріальному становищі;

- працівникам, у зв'язку із смертю рідних по крові або по шлюбу;

6.3. Погоджувати з Профкомом надання матеріальної допомоги (окрім випадків, коли надання здійснюється в обов'язковому порядку згідно законодавства). При визначенні працівників, яким надається матеріальна допомога (необов'язкового характеру), а також при визначенні її розмірів враховувати рекомендації(пропозиції) Профкому.

6.4. Здійснювати заохочувальні виплати працівникам до місячного посадового окладу за рахунок фонду оплати праці та доходів від платних послуг, в разі фінансової можливості Підприємства, з нагоди:

- вшанування ювілярів, які відпрацювали у Підприємстві не менше 10 років;
- звільнення з роботи в зв'язку з виходом на пенсію працівникам, які відпрацювали у Підприємстві не менше 20 років;

6.5. Створювати належні умови для діяльності уповноваженої особи підприємства з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності .

6.6. Зберігати середній заробіток як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом за медичними і фармацевтичними працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки.

Профком зобов'язується:

6.7. Проводити оздоровчо-спортивну роботу в трудовому колективі.

6.8. Здійснювати контроль за станом лікувально – профілактичної роботи з особами, які знаходяться на диспансерному обліку, часто і тривалий час хворіють.

6.9. Контролювати цільове використання коштів перерахованих роботодавцем Профкому на культурно - масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, звітувати про витрачання зазначених коштів перед членами трудового колективу.

## РОЗДІЛ VII

### ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФКОМУ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Безоплатно надавати Профкому приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітлення, прибиранням, транспортом, охороною для забезпечення його діяльності, проведення профспілкових заходів, зборів трудового колективу тощо.

7.2. Надавати на запит Профкому у тижневий строк всю необхідну інформацію з питань, що є предметом дії Колективного договору, сприяти реалізації права профспілки із захисту трудових і соціально - економічних інтересів працівників (ст. 251 КЗпП України).

7.3. Забезпечити участь представників Профкому у виробничих нарадах, засіданнях тощо.

7.4. Забезпечити вільний доступ членів Профкому до матеріалів, документів, а також фізичний доступ до усіх підрозділів і служб Підприємства для здійснення наданих Профкому повноважень щодо громадського контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням Колективного договору.

7.5. Забезпечувати Профкому можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємства в доступних для працівників місцях.

7.6. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання Профкому щодо усунення порушень законодавства працю та Колективного договору, невідкладно вживати заходів щодо їх усунення.

7.7. Щомісячно і безоплатно утримувати та перераховувати на рахунок Профкому (вищестоящої організації профспілки) членські профспілкові внески із заробітної плати працівників - членів профспілки відповідно до поданих ними Роботодавцю заяв (ст. 249 КЗпП України).

7.8. Сприяти забезпеченню реалізації встановлених чинним законодавством прав і гарантій діяльності Профкому, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав Профкому або перешкоджання їх здійсненню.

7.9. Надавати членам Профкому, незвільненим від своїх посадових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах членів профспілки і трудового колективу не менше двох годин на тиждень (ч.6 ст. 252 КЗпП України).

7.10. Направляти працівників - членів профспілки за їх заявою на науково – практичних та професійно навчальні заходи (семінари, конференції, круглі столи, засідання тощо).

7.11. Увільняти членів Профкому від роботи із збереженням середнього заробітку на час їх участі як делегатів (учасників) у роботі виборних органів Профкому, а також вищестоящих виборних органів профспілки.

7.12. Змін умов трудового договору, оплата праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу Підприємства (у тому числі його структурних підрозділів), його керівників, крім додержання загального порядку допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу Профспілки.

7.13. Надавати членам Профкому на час профспілкового навчання та інших профспілкових заходів додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середнього заробітку (ч.7 ст. 252 КЗпП України).

7.14. Відраховувати Профкому кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі встановлених законом відсотків фонду оплати праці.

Профком зобов'язується:

7.15. Від імені трудового колективу укладати і контролювати виконання Колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися в установленому порядку з поданням про усунення порушень умов колективного договору, а також з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб Роботодавця за невиконання умов Колективного договору.

7.16. Спільно з Роботодавцем вирішувати питання запровадження, перегляду і змін норм праці.

7.17. Спільно з Роботодавцем вирішувати питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, схем посадових окладів, умов введення і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, доплат, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

7.18. Спільно з Роботодавцем вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку, погоджувати графіки змінності і надання щорічних відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, давати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні і святкові та неробочі дні.

7.19. Брати участь у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку Підприємства.

7.20. Представляти інтереси працівників - членів профспілки за їх дорученням під час розгляду

індивідуальних трудових спорів, а в колективному трудовому спорі сприяє його вирішенню.

7.21. Надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору за ініціативою Роботодавця з працівником, який є членом профспілки у випадках, передбачених законом.

7.22. Брати участь в розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, в роботі комісії з питань охорони праці.

7.23. Здійснювати громадський контроль за додержанням Роботодавцем законодавства про працю і про охорону праці, за забезпеченням у Підприємстві безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків.

7.24. Від імені трудового колективу може висувати вимоги до Роботодавця та власника Підприємства чи уповноваженого органу щодо виконання законодавства про працю та положень цього колективного договору, ініціювати вступ у колективний трудовий спір у випадках, передбачених законодавством.

7.25. Здійснювати інші повноваження та права, передбачені законодавством про працю, зокрема, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

## РОЗДІЛ VIII

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

#### ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Спільно з Профкомом і раз на рік аналізувати хід виконання Колективного договору, брати участь у звітуванні про реалізацію взятих Сторонами зобов'язань на загальних зборах (конференціях) трудового колективу.

8.2. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

8.3. Особи, винні у порушенні або невиконанні зобов'язань за цим Колективним договором, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

8.4. Особи, які представляють Роботодавця або Профком, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

Сторони домовилися:

8.5. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати не менше 2 разів на рік спільно із комісією, сформованою сторонами, які уклали Колективний договір (Додаток № 9).

8.6. 1 раз на рік спільно аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти керівника Підприємства та голови Профкому про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу та на засіданні Профкому.

8.7. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань за Колективним договором, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації (усунення порушень).

#### Підписи сторін

Директор  
**Д.В. ЧЕРЕПОВ**  
« 25 » \_\_\_\_\_ 2023 року



Голова профспілкового комітету  
**Т.О. ЗОЗУЛЯ**  
« 28 » \_\_\_\_\_ 2023 року



## ПЕРЕЛІК

робіт, посад та професій працівників підприємства, яким надається скорочений робочий тиждень відповідно до висновків атестації робочих місць та Постанови КМУ від 21 лютого 2001 року № 163 « Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» (із змінами)

№ з/п	Найменування дільниць та посад виробництв	Тривалість робочого тижня (годин)	Скорочена тривалість робочого тижня (годин)
1	2	3	4
1	Лікар - бактеріолог бактеріологічного відділу клініко - діагностичної лабораторії	40	36
2	Лаборант бактеріологічного відділення клініко-діагностичної лабораторії	40	36
3	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітар, санітарка) бактеріологічного відділу клініко - діагностичної лабораторії	40	36
4	Лікар рентгенологічного відділення	40	30
5	Рентгенолаборант рентгенологічного відділення	40	30
6	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими рентгенологічного відділення	40	30
7	Лікар патологоанатом патологоанатомічного відділення	40	30
8	Старший лаборант патологоанатомічного відділення	40	30
9	Лаборант патологоанатомічного відділення	40	30
10	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітар, санітарка) патологоанатомічного відділення	40	30

Директор

Д.В. ЧЕРЕПОВ

« 25 » 08

2023 року



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

« 25 » 08

2023 року



## ПЕРЕЛІК

професій та посад робітників, яким надається додатково оплачувана відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці\*

№ з/п	Найменування виробництв, робіт, цехів, професій та посад	Тривалість щорічної додаткової відпустки, календарних днів
1	2	3
1	Директор	7 календарних днів - за особливий характер праці (ненормований робочий день)
2	Заступники директора	
3	Медичний директор	
4	Головна медична сестра (головний медичний брат)	
5	Фахівець з питань цивільного захисту	
6	Головний бухгалтер	
7	Заступник головного бухгалтера	
8	Бухгалтер	
9	Економіст	
10	Касир	
11	Начальник відділу кадрів	
12	Інспектор з кадрів	
13	Оператор комп'ютерного набору	
14	Секретар	
15	Юрисконсульт	
16	Фахівець з публічних закупівель	
17	Інженер	
18	Технік	
19	Фармацевт	
20	Шеф - кухар	
21	Інженер з охорони праці	
22	Головний бухгалтер	4 календарних дні – за особливий характер праці (за роботу на електронно - обчислювальних та обчислюваних машинах (персональний комп'ютер) –
23	Заступник головного бухгалтера	
24	Бухгалтер	
25	Економіст	
26	Касир	
27	Начальник відділу кадрів	
28	Інспектор з кадрів	
29	Оператор комп'ютерного набору	
30	Секретар	
31	Юрисконсульт	
32	Фахівець з публічних закупівель	
33	Інженер	

34	Лікарі, в тому числі лікар – керівник	7 календарних дні – за особливий характер праці
35	Молодші спеціалісти з медичною освітою	
36	Професіонали та фахівці з немедичною освітою, які допущені до роботи у сфері охорони здоров'я	
37	Молодші медичні сестри (молодші медичні брати) з догляду за хворими, молодші медичні сестри (молодші медичні брати) лікувального закладу	
38	Лікар , у тому числі лікар – керівник, молодший спеціаліст з медичною освітою, молодший медичний персонал патологоанатомічного відділення	7 календарних днів за роботу із шкідливими і важкими умовами праці
39	Лікар , у тому числі лікар – керівник, молодший спеціаліст з медичною освітою, молодший медичний персонал відділення онкології та еферентної хірургії крові, хірургічного відділення (гнійного), відділення Хоспіс, ендоскопічного кабінету, кабінету ангиографії, кабінету ультразвукової діагностики	
43	Лікарі, молодші спеціалісти з медичною освітою, професіонали та фахівці з немедичною освітою, які допущені до роботи у сфері охорони здоров'я, молодший медичний персонал бактеріологічного відділу клініко – діагностичної лабораторії	
44	Лікар анестезіолог , у тому числі лікар – керівник, молодші спеціалісти з медичною освітою відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	
45	Лікарі, в тому числі лікар – керівник, молодші спеціалісти з медичною освітою та фахівці з немедичною освітою які працюють у рентгенологічному відділенні , молодші медичні сестри (молодші медичні брати) з догляду за хворими рентгенологічного відділення	11 календарних днів за роботу із шкідливими і важкими умовами праці
46	Електрогазозварник	7 календарних днів за роботу із шкідливими і важкими умовами праці
47	Кухар, який працює біля плити	4 календарних днів за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

- Згідно зі ст.. 10 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка, передбачена ст. 7 та п. 1 і п. 2 ч. 1 ст. 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником

  
 Директор  
**Д.В. ЧЕПОВ**  
 « 23 » 08 2023 року  


  
 Голова професійного комітету  
**Т.О. ЗОЗУЛЯ**  
 « 23 » 08 2023 року  


**ПЕРЕЛІК**  
**професій і посад працівників, яким безоплатно видається мило**  
**у зв'язку з виконанням робіт, пов'язаних із забрудненням**

№ з/п	Назва виробництв, професій і посад	Назва миючих та знешкоджувальних засобів	Норма видачі
1	2	3	4
1	Водії автотранспортних засобів	Мило господарське	1 шт. на місяць
2	Прибиральник території	Мило господарське	1 шт. на місяць
3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Мило господарське	1 шт. на місяць
4	Монтажник санітарно – технічного устаткування	Мило господарське	1 шт. на місяць
5	Столяр	Мило господарське	1 шт. на місяць
6	Прибиральник службових приміщень	Мило господарське	1 шт. на місяць
7	Дезінфектор	Миючі засоби	1 шт. на місяць
8	Лаборант	Мило господарське	1 шт. на місяць
9	Ліфтер	Мило господарське	1 шт. на місяць

Директор

« 25 » 08



Голова профспілкового комітету

« 25 » 08

Т.О. ЗОЗУЛЯ

2023 року



## ПЕРЕЛІК

професій, які надають право на безкоштовне забезпечення спецодягом та спецвзуттям

Найменування професій та посад	Найменування спецодягу та спецвзуття	Строки експлуатації
<b>Медичні працівники</b>		
Лікарі, середній та молодший персонал, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	Халат бавовняний - 1 шт.	12 місяців
	Ковпак - 1 шт.	12 місяців
Лікарі, середній та молодший персонал, рентгенологічного відділення	Фартух з просвинцованої гуми	По результатам державної повірки
	Рукавички з просвинцованої гуми	до зносу
	Рукавички з бавовни	до зносу
<b>Персонал харчоблока</b>		
Шеф-кухар, кухар	Ковпак - 3 шт.	24 місяці
	Куртка або халат - 4 шт.	24 місяці
	Фартух бавовняний - 2 шт.	12 місяців
	Рушники - 4 шт.	24 місяці
Кухонний робітник	Халат бавовняний - 4 шт.	24 місяці
	Ковпак - 3 шт.	24 місяці
<b>Інженерно - технічний персонал</b>		
Прибиральник службових приміщень	Халат бавовняний - 1 шт.	12 місяців
	Рукавички комбіновані - 1 шт.	12 місяців
	Рукавички гумові - 1 шт.	6 місяців
Прибиральник території	Халат бавовняний - 1 шт.	12 місяців
	Рукавички комбіновані - 1 шт.	3 місяці
	Чоботи гумові - 1 пара	12 місяців
	Плащ бавовняний з водостійкою кропіткою - 1 шт.	12 місяців
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Комбінезон бавовняний - 1 шт.	12 місяців
	Рукавички діелектричні - 1 шт.	до зносу
	Калоші діелектричні	до зносу
Ліфтер	Халат бавовняний - 2 шт.	24 місяці
	Ковпак або косинка - 2 шт.	24 місяці
Монтажник санітарно-технічного устаткування	Костюм брезентовий чи бавовняний - 1 шт.	18 місяців
	Чоботи гумові - 1 шт.	12 місяців
	Рукавиці комбшоваш - 1 пара	2 місяці
	Рукавиці гумові - 1 шт.	до зносу
	Куртка бавовняна на теплій підкладці - 1 шт.	36 місяців
	Костюм бавовняний з водовідштовхувальною пропиткою - 1 шт.	12 місяців
	Чоботи кирзові - 1 пара	12 місяців

Електрогазозварник	Костюм брезентовий - 1 шт.	12 місяців
	Черевики шкіряні-1 пара	12 місяців
	Рукавиці брезентові - 1 пара	1 місяць
	Рукавички діелектричні - 1 пара	1 до зносу
	Шолом захисний, окуляри захисні	до зносу
	Куртка бавовняна на теплій підкладці 1 шт.	36 місяців
	Штани бавовні на теплій підкладці -1 шт. Валянки - 1 пара	36 місяців 36 місяців
<b>АВТОТРАНСПОРТ</b>		
Водій автотранспортного зхасобу	Рукавички бавовняні - 1 пара Куртка демісезонна – 1 пара Куртка бавовняна на теплій підкладці – 1 пара	до зносу 24 місяців 36 місяців

Директор

Д.В. ЧЕРЕНОВ  
2023 року

« 25 » 08



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ  
2023 року

« 25 » 08



## ПЕРЕЛІК

виробничих підрозділів, професій та посад, працівників яких підтверджено право на пільгову пенсію за віком згідно з Списком № 1 №2 (шкідливі і важкі умови праці) на підставі протоколів засідання атестаційної комісії

№ робочого місяця	Найменування професії	Номер списку	Розділ списку	Протокол	Кількість робочих місць
1	2	3	4	5	6
<b>Рентгенологічне відділення</b>					
1	лікар - рентгенолог	№ 1	Розділ XIX	№ 1,5	2
1,2,3	рентгенолаборант	№ 1	Розділ XIX	№ 1,5	2
1,2,3	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими	№ 2	Розділ XXIV	№ 4,8,10	3
<b>Гнійне хірургічне відділення</b>					
1-4	лікар	№ 2	Розділ XXIV	№ 25	4
1-3	сестра медична (брат медичний)	№ 2	Розділ XXIV	№ 26	3
1	працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я	№ 2	Розділ XXIV	№ 28	1
1-3	молодша медична сестра (молодший медичний брат), санітарка буфетниця, санітар - буфетник та молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими	№ 2	Розділ XXIV	№ 27	3
<b>Патологоанатомічне відділення</b>					
1-5	молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)	№ 2	Розділ XXIV	№ 20,21,22,23,24	5

Директор

Д.В. ЧЕРЕДОВ

« 25 »

2023 року



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

« 25 »

2023 року



**ПЕРЕЛІК**  
**посад, робота яких дає право на підвищення схемних посадових окладів**  
**в зв'язку шкідливими і важкими умовами праці**

№ з/п	Найменування посад, робіт	Розмір підвищення посадового окладу %
1	Лікарі - анестезіологи у т.ч. завідувач, медичні сестри (брати) незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	15
2	Лікарі незалежно від їх найменування у т.ч. завідувач, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я відділення для хворих з гострими отруєннями, для лікування хворих із застосуванням методів гемодіалізу, гемосорбції, плазморефузи, хіміотерапії, проведення штучного кровообігу	15
3	Лікарі незалежно від їх найменування у т.ч. завідувач, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я хірургічного відділення гнійного для лікування хворих з хірургічними гнійними захворюваннями та ускладненнями	15
4	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, для підготовки озокеритових процедур; для працюючих на генераторах УВЧ будь-якої потужності (при відпусканні на місяць у середньому не менше 10 процедур у зміну), молодші медичні сестри (брати), які відпускають озокеритові процедури відділення реабілітації	15
5	Лікарі незалежно від їх найменування у т.ч. завідувач, фахівці з базовою та неповною вищою освітою, що допущені до медичної діяльності в ЗОЗ при постійній роботі у сфері іонізуючого випромінювання або з радіоактивними речовинами, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань при роботі у сфері іонізуючого випромінювання рентгенологічного відділення, ангиографічного кабінету	15
6	Лікарі незалежно від їх найменування, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань кабінетів ультразвукової діагностики та ендоскопічного кабінету	15
7	Лікарі незалежно від їх найменування у т.ч. завідувач, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування - проводять лабораторні дослідження трупних тканин органів, біопсійного та операційного матеріалу - за роботу з хімічними речовинами віднесених до алергенів у патологоанатомічному відділенні	15 15
7.1	Молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань патологоанатомічного відділення	15

8	Лікарі незалежно від їх найменування, біологи, біохіміки, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування при роботі з живим збудником інфекційних захворювань, з вірусами, які викликають захворювання, з постановки реакції іммобілізації блідих трепонем; молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань при роботі з живим збудником інфекційних захворювань клініко-діагностичної лабораторії	15
9	Лікарі - бактеріологи, бактеріологи, лаборанти бактеріологічного відділу клініко-діагностичної лабораторії - при роботі з живими збудниками інфекційних захворювань, - при роботі з хімічними речовинами, зарахованими до алергенів	15 15
10	Молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань, які забезпечують роботу лаборантів та які передбачені для постійної роботи з постановки реакції іммобілізації блідих трепонем бактеріологічного відділу клініко-діагностичної лабораторії	15
11	Лікарі незалежно від їх найменування у т.ч. завідувач, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від їх найменування, молодші медичні сестри (брати) усіх найменувань, працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я відділення "Хоспіс"	15
12	Дезінфектор	15

Директор

Д.В. ЧЕРЕПОВ

2023 року

« 25 »

02



Голова професійного комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

2023 року

« 25 »

28



**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ**

**щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям**

№ з/п	Найменування заходів	Вартість робіт		Строк виконання	Відповідальний за виконання
		планова грн	фактична		
1	2	3	4	5	6
1	Проведення атестації робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці	5000		Згідно з графіком	Комісія з атестації робочих місць
2	Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту	500000		за необхідності, згідно з нормативами визначеними законодавством	Заступник директора з технічних питань та інженер з ОП
3	Проведення обов'язкових медичних оглядів працівників, зайнятих на важких, небезпечних роботах або роботах зі шкідливими умовами праці	4400		щорічно	завідувач відділенням
4	Придбання необхідних нормативно - правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, програмних продуктів, періодичних видань з питань охорони праці для оформлення стендів, куточків	500		постійно	Заступник директора з технічних питань та інженер з ОП
5	Проведення спеціального навчання з питань охорони праці та пожежної безпеки робітників та спеціалістів підприємства зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою в учбових центрах міста	33580		щорічно	інженер з ОП
6	Проведення на підприємстві навчання працівників з питань охорони праці			Згідно з графіком	інженер з ОП

7	Проведення експертизи технічного стану та випробування і повірка механізмів, інженерних мереж, медичного обладнання щодо їх безпечного використання			щорічно	Заступник директора з технічних питань та інженер з обладнання
8	Проведення технічних оглядів будівель і споруд			двічі на рік	Заступник директора з технічних питань та комісія огляду будівель
9	Розробка нормативних актів підприємства (інструкцій, положень і т. д) з питань охорони праці, та доведення їх до вимог законодавчих актів з охорони праці			постійно	Заступник директора з технічних питань, заступник директора з організаційних та правових питань, інженер з ОП
10	Організація пропаганди безпечних умов праці в структурних підрозділах лікарні			постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
11	Оформлення в приміщеннях структурних підрозділів стендів з охорони праці та пожежної безпеки			постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
12	Забезпечення структурних підрозділів пожежним інвентарем, інструкціями з охорони праці і пожежної безпеки, знаками та показниками	5000		постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
13	Влаштування пандусів на переходах	20000		постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
14	Облаштування вхідних дверей пристроями автоматичного закриття «довідники»			постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
15	Проведення технічних оглядів автомобілів та приведення їх у відповідність до технічних вимог	100000		щорічно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
16	Проведення посвідчення стану електроустановок			щорічно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями

17	Покращення стану освітлення території лікарні в нічний час			постійно	інженер з ОП, завідувачі відділеннями
18	Проведення замірів опор ізоляції та заземлених пристроїв, опору петля - фаза	30000		щорічно	Згідно договору
19	Обладнати все електроустаткування заземленням та провести випробування			постійно	інженер з ОП, інженер з обладнання
20	Забезпечити робітників, зайнятих на роботах пов'язаних з забрудненням, милом або іншими миючими засобами	5000		щомісячно	Заступник директора з технічних питань, інженер з ОП
21	Реконструкція систем освітлення медичних та адміністративних приміщень, коридорів, переходів, евакуаційних виходів	10000		постійно	Заступник директора з технічних питань, інженер з ОП
22	Забезпечення працівників милом та іншими миючими засобами	5000		постійно	головний бухгалтер

Директор

Д.В. ЧЕРЕЦОВ

2023 року



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

2023 року



## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, які мають право на одержання безоплатно молока або інших рівноцінних йому харчових продуктів

№ з/п	Назва відділень, професій та посад	Найменування продукту, або продукту що його замінює
1	2	3
1	Лікар клініко - діагностичної лабораторії	кефір
2	Лаборант клініко - діагностичної лабораторії	кефір
3	Лаборант бактеріологічного відділу клініко - діагностичної лабораторії	кефір
4	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітрака, санітар) бактеріологічного відділу клініко - діагностичної лабораторії	кефір
5	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітрака, санітар) клініко - діагностичної лабораторії	кефір
6	Медична сестра ( брат медичний) фізіотерапевтичного відділення	кефір
7	Лікар- рентгенолог	кефір
8	Рентгенолаборант рентгенологічного відділення	кефір
9	Молодша медична сестра по догляду за хворими (молодший медичний брат) рентгенологічного відділення	кефір
10	Лікар - патологоанатом патологоанатомічного відділення	кефір
11	Старший лаборант патологоанатомічного відділення	кефір
12	Лаборант патологоанатомічного відділення	кефір
13	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітар, санітар) патологоанатомічного відділення	кефір
14	Дезінфектор	кефір
15	Електрогазоварник	кефір

\*на підставі листів Міністерства охорони здоров'я СРСР від 06.01.1989 р. № 14-4/644-19 та від 25.06.1991 р. № 143-11/10-17 наведено думку про можливість заміни 0,5 л молока наступними продуктами тваринного походження

Директор  
« 25 » 08  
Д.В. ЧЕРЕПОВ  
2023 року  
КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«ХАРКІВСЬКА МІСЬКА КЛІНІКА  
БАГАТОПРОЦЕСНА  
ЛІКАРНЯ №17»  
ХАРКІВСЬКОЇ  
МІСЬКОЇ РАДИ  
Код 02003787  
ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
\* УКРАЇНА \* ІНШОУ

Голова профспілкового комітету  
« 25 » 08  
Т.О. ЗОЗУЛЯ  
2023 року  
ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ  
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«ХАРКІВСЬКА МІСЬКА КЛІНІКА  
БАГАТОПРОЦЕСНА ЛІКАРНЯ №17»  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
Ідентифікаційний код 25847447  
ХАРКІВ \* ІНШОУ \* УКРАЇНА

**ГРУПА ПО КОНТРОЛЮ  
за виконанням колективного договору**

Зливка Олександр Іванович - медичний директор з якості медичного обслуговування  
 Кухтіна Вікторія Вікторівна - заступник директора з організаційних та правових питань  
 Беляєва Лариса Вікторівна - начальник відділу кадрів  
 Малишева Олена Миколаївна - член профспілкового комітету  
 Кедюліч Надія Миколаївна - член профспілкового комітету  
 Святолуцька Вікторія Володимирівна - член профспілкового комітету

Директор

  
 Д.В. ЧЕРЕНОВ  
 « 25 » 08 2023 року  


Голова профспілкового комітету

  
 Т.О. ЗОЗУЛЯ  
 « 25 » 08 2023 року  


## ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників

### 1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання (далі-Положення) вводиться, щоб посилити мотивацію праці та підвищити вплив матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Комунального некомерційного підприємства "Міська клінічна багатопрофільна лікарня №17" Харківської міської ради (надалі-Підприємства).

1.2. Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП), Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР, постанови Кабінету Міністрів України «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 30.08.2002 № 1298.

1.3. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.

### 2. Порядок, показники та умови преміювання

2.1. Преміювання працівників Підприємства здійснюється залежно від показників діяльності Підприємства (структурного підрозділу), особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, Підприємства. Граничними розмірами в межах фонду оплати праці премію не обмежують.

2.2. Рішення про преміювання ухвалює керівник Підприємства за поданням заступників керівника Підприємства, керівників структурних підрозділів у межах фонду оплати праці, за погодженням з профспілковим комітетом Підприємства.

2.3. Премія може виплачуватися за місяць, квартал, півріччя, рік або до професійних і державних свят.

2.4. Преміювання заступників директора, медичних директорів, керівників підрозділів, працівників, медичних робітників, спеціалістів, службовців та персоналу допоміжних служб, здійснюється за умови виконання плану основних виробничих показників й залежно від особистого внеску кожного працівника.

2.5. В окремих випадках працівникам можуть виплачувати разову премію:

- за виконання особливо важливої роботи;
- з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат;
- за високі досягнення в праці та визначні заслуги у громадському житті.

2.6. Розмір премії визначають у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або в конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до особистого внеску кожного працівника в загальні результати роботи.

2.7. Для оцінювання діяльності структурних підрозділів та іншого персоналу Підприємства застосовуються критерії преміювання:

**для відділень стаціонару (за виключенням відділення хоспіс), загально-лікарняного персоналу, допоміжньо лікувально-діагностичних підрозділів:**

- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування,
- виконання стандартів обстеження та лікування,
- дотримання санітарно-епідеміологічного режиму,
- кількість пролікованих та оплачених випадків,
- наявність оперативної активності 15 % і вище по хірургічним відділенням лікарні,
- належне, якісне і своєчасне виконання посадових обов'язків,
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

**для Хоспіса:**

- належне, якісне і своєчасне виконання посадових обов'язків,
- відсутність обґрунтованих скарг на рівень якості лікування та культури обслуговування,

- дотримання санітарно-епідеміологічного режиму,
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

**для адміністративно-управлінського персоналу:**

- ведення планово-фінансової та облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства,
- своєчасне та якісне подання статистико-фінансової звітності до органів державної влади,
- своєчасні та в повному обсязі розрахунки з працівниками із заробітної плати та інших виплат, передбачених колективним договором,
- забезпечення дотримання штатної дисципліни,
- належне, якісне і своєчасне виконання посадових обов'язків,
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку,
- якісна організація процедури публічних закупівель;

**для господарсько-обслуговувального персоналу:**

- технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, машин, механізмів, автомобілів,
- належне, якісне і своєчасне виконання посадових обов'язків,
- дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку,
- дотримання правил охорони праці та техніки безпеки,
- своєчасний та якісний ремонт устаткування.

**2.8. Працівника можуть позбавити премії, якщо він:**

- порушив правила охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки, що могло призвести до нещасного випадку;
- перебував на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- прогуляв роботу без поважних причин.

2.9. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали на Підприємстві протягом усього періоду, за який здійснюється преміювання. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку звітного періоду, премію за фактично відпрацьований час можуть виплачувати пропорційно відпрацьованому часу або за окремим спільним рішенням Роботодавця та Профкому в повному обсязі.

2.10. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премію нараховують на загальних підставах.

2.11. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал), премію не виплачують, за винятком працівників, які звільняються у зв'язку з:

- призовом або вступом на військову службу до Збройних сил України, Національної гвардії України;
- переведенням у встановленому порядку на роботу до іншого підприємства;
- скорочення чисельності (штату) працівників;
- виходом на пенсію.

Це не стосується дії постанов КМУ «Про деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

2.12. Премію виплачують працівникам на підставі наказу по Підприємству, який погодили з Профкомом.

2.13. Керівнику Підприємства премії виплачуються на умовах, які передбачає контракт, згідно клопотання профспілкового комітету за підписом Голови профспілкового комітету, на підставі доручення комісії по дотриманню у роботі закладом законодавчої та нормативної бази щодо оплати праці та преміювання.

### 3. Підстави преміювання

3.1. Підставою для нарахування премії є дані бухгалтерської та статистичної звітності й аналіз виконання показників діяльності.

  
**Директор**  
**Д.В. ЧЕРЕПОВ**  
« 25 » **08** **2023** року  
МІСЬКА КЛЕЩІНА  
БАГАТОПІСЬКА  
ОКРАЇНА №17  
МІСЬКОЇ РАДИ  
Код 02003787  
УКРАЇНА

  
**Голова профспілкового комітету**  
**Т.О. ЗОЗУЛЯ**  
« 28 » **08** **2023** року  
ПЕРШІНА  
ПРОФСПІЛКОВА  
ОБ'ЄДИНЕННЯ  
КОМЕРЦІЙНОГО  
ПІДПРИЄМСТВА  
ІНТЕРНАЦІОНАЛ  
КАРПІСЬКО-ПІСЬКО-ІВАНІВЦЬКИЙ  
ІНТЕРНАЦІОНАЛ

## ПЕРЕЛІК

посад працівників, яким здійснюється доплата за роботу в нічний час у розмірі 35%  
годинної тарифної ставки (посадового окладу)  
за кожен годину роботи (з 22:00 до 06:00)

№	Найменування структурного підрозділу	Найменування посад
1	Кардіологічне відділення	лікар-кардіолог сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
2	Неврологічне відділення	лікар-невропатолог сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
3	Педіатричне відділення	лікар-педіатр сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
4	Терапевтичне відділення	лікар-терапевт сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
5	Відділення онкології та еферентної хірургії крові	лікар-токсиколог, лікар-онколог. лікар-терапевт сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
6	Травматологічне відділення Цілодобовий травма- тологічний пункт Травматологічне відділення дитяче Цілодобовий травма- тологічний пункт дитячий Відділення ортопедії та травматології	лікар-ортопед-травматолог сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
7	Хірургічне відділення (гнійне)	лікар-хірург сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)

8	II хірургічне відділення	лікар-хірург лікар – гінеколог - онколог лікар-хірург-онколог лікар-акушер-гінеколог сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
9	Відділення Хоспіс	лікар-терапевт сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
10	Відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	лікар-анестезіолог лікар-анестезіолог (дитячий) сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист) сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
11	Клініко-діагностична лабораторія	лаборант лаборант (експрес лабораторії)
12	Операційна	сестра медична операційна (брат медичний операційний) молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
13	Відділення екстренної (невідкладної) медичної допомоги	лікар фельдшер сестра медична (брат медичний) молодша медична сестра (молодший медичний брат)(санітарка, санітар)
14	Рентгенологічне відділення	лікар-рентгенолог рентгенолаборант рентгенолаборант (для надання екстренної допомоги)
15	Господарсько-обслуговувальний персонал	ліфтер монтажник санітарно-технічного устаткування електромонтер з ремонту та обслуговуванню електроустаткування сторож

Директор

Д.В. ЧЕРЕПОВ

2023 року

« 15 »



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

2023 року

« 15 »



## ПЕРЕЛІК

посад працівників, зайнятим наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги в нічний час у розмірі 50% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи (з 22:00 до 06:00) згідно графіку

№	Найменування структурного підрозділу	Найменування посад
1	Травматологічне відділення Цілодобовий травматологічний пункт Травматологічне відділення дитяче Цілодобовий травматологічний пункт дитячий	лікар-ортопед-травматолог лікар – ортопед травматолог дитячий сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
2	Хірургічне відділення (гнійне)	лікар-хірург сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
3	II хірургічне відділення	лікар-хірург лікар-хірург-онколог лікар-акушер-гінеколог лікар - гінеколог - онколог сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)
4	Відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	лікар-анестезіолог лікар-анестезіолог (дитячий) сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист) сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими
5	Клініко-діагностична лабораторія	лаборант (експрес лабораторії) лаборант
6	Операційна	сестра медична операційна (брат медичний операційний) молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)

7	Відділення екстреної (невідкладної) медичної допомоги	лікар сестра медична у (брат медичний ) молодша медична сестра (молодший медичний брат)(санітарка, санітар)
8	Рентгенологічне відділення	лікар-рентгенолог рентгенолаборант рентгенолаборант (для надання екстреної допомоги)

Директор

  
 Д.В. ЧЕРЕПОВ  
 « 25 » 08  
 2023 року  


Голова профспілкового комітету

  
 Т.О. ЗОЗУЛЯ  
 « 25 » 08  
 2023 року  


## ПЕРЕЛІК

робіт на яких установлюється доплата в розмірі до 12 % посадового окладу  
у зв'язку зі шкідливими й важкими умовами праці

№	Перелік робіт, посада	Структурний підрозділ	%
1	Робота з хлорвміщуючими знезаражуючими засобами, молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар)	Бактеріологічний відділ клініко- діагностичної лабораторії	8

Директор

Д.В. ЧЕРЕПОВ

2023 року

« 15 » 08



Голова профспілкового комітету

Т.О. ЗОЗУЛЯ

2023 року

« 15 » 08



**ІНФОРМАЦІЯ**  
**про склад уповноважених представників сторін,**  
**які підписали колективний договір**

Сторони уповноважили підписати колективний договір:

П.І.Б.	посада	тел.
<b>зі сторони трудового колективу:</b> Зозуля Тетяна Олександрівна	Голова профспілкового комітету	725-24-80
<b>зі сторони роботодавця:</b> Черепов Дмитро Вікторович	Директор	725-24-20

**ПРОТОКОЛ**  
**розбіжностей сторін при затвердженні колективного договору**

В процесі обговорення колективного договору розбіжностей між сторонами не виникло.  
Сторони дійшли згоди: укласти колективний договір.

Від роботодавця:

Директор

  
**Д.В. ЧЕРЕПОВ**  
 « 15 » 08 2023 року  


Від трудового колективу

Голова профспілкового комітету

  
**Т.О. ЗОЗУЛЯ**  
 « 15 » 08 2023 року  


№	Имя	Долг
05-05-23	Иванов Иван Иванович	И.И. Иванов
05-05-23	Петров Петр Петрович	П.П. Петров


  
**ПРОВЕРИТО ТА ПРОИЗМЕРОВАНО НА**  
**ДИРЕКТОРА (ДИКАРПН) АРКУШАХ**  
**Д.В. Черепов**

