



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ
ХОЛОДНОГІРСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Благовіщенська, 34, м. Харків, 61052
тел./факс (057) 725-35-47
e-mail: upsznh@city.kharkiv.ua

18.03.2024 № 10-87/1012/08-24
на № _____

Директору Комунального
некомерційного підприємства
Харківської обласної ради «ОБЛАСНА
ДИТЯЧА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ»
МУРАТОВУ Г.Р.

Голові профспілкового комітету
БАСЮК М.А.

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Шановний Георгію Рафиковичу!

Шановна Маріанно Андріївно!

Повідомляємо Вам, що відповідно до п. 9 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115, в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768, керуючись Положенням про Управління соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради, затвердженого рішенням 1 сесії Харківської міської ради 8 скликання від 25.01.2023 № 328/23 Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 18.03.2024 здійснено повідомну реєстрацію колективного договору Комунального некомерційного підприємства Харківської обласної ради «ОБЛАСНА ДИТЯЧА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ» (реєстраційний номер 289), текст колективного договору без додатків направлено до Департаменту соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на офіційному сайті.

З повагою
Начальник Управління

С.Г. МОГИЛЕВСЬКИЙ



КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
«ОБЛАСНА ДИТЯЧА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ»

Юридична адреса: вул. Озерянська, 5 м. Харків, 61093,
тел. (057) 725-82-82, (057) 725-82-79

Місця надання медичних послуг: вул. Озерянська, 5 м. Харків, 61093

Е-mail – khodkb@ukr.net

Веб-сайт – www.odkl.kh.ua, код ЄДРПОУ 02003600

13.03.2024 № 313

від _____

Начальнику управління праці та
соціального захисту населення
адміністрації Холодногірського
району Харківської міської ради
Сергію МОГИЛЕВСЬКОМУ

Подання

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 року №115, в редакції Постанови КМУ від 21.08.2019 року №768, направляємо для повідомної реєстрації зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом **Комунального некомерційного підприємства Харківської обласної ради «Обласна дитяча клінічна лікарня», 02003600**, прийняті на загальних зборах трудового колективу “22” січня 2024р., протокол №1.

Галузева угода, у сфері дії якої перебуває підприємство при укладанні колективного договору (галузева угода між Управлінням охорони здоров'я Харківської обласної державної адміністрації та Первинною організацією Профспілки охорони здоров'я України в Харківській області з 2021 року по теперішній час)

Основним видом діяльності підприємства є (86.10 діяльність лікарняних закладів)

*Носенко З.І.
до роз'ясн.
14.03.2024
ВМ*

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ХОЛОДНОГІРСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	
ВХІД №	1290186108-24
« 14 »	03 20 24р.

Чисельність працюючих – **875 особи, в тому числі 11 сумісників.**

З них:

працюючих осіб з інвалідністю – **56 осіб,**

працюючих неповнолітніх – **0 осіб,**

працюючих ветеранів війни – **0 осіб,**

працюючих в шкідливих та важких умовах праці – **322 осіб.**

Надаємо згоду на оприлюднення повного тексту колективного договору без додатків до нього.

Додаток: колективний договір в 1 прим. на 31 арк. та додатки №1-41 у 1 прим. на 118 арк.

Представник адміністрації:
директор КНП ХОР «ОДКЛ»



Георгія МУРАТОВ

Представник трудового колективу:
голова ПК КНП ХОР «ОДКЛ»



Маріанна БАСЮК

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового колективу
Комунального некомерційного КНП ХОР «ОДКЛ»
Харківської обласної ради
«Обласна дитяча клінічна лікарня»

Протокол №1 від «22» січня 2024р.

24

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та трудовим колективом
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО КНП ХОР «ОДКЛ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
«ОБЛАСНА ДИТЯЧА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ»
2024-2028 роки

місто Харків - 2024 рік

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», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», « Основи законодавства України про охорону здоров'я», інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної, Галузевої та територіальної угод з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та зазначеної нижче сторони Роботодавця, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Комунального некомерційного КНП ХОР «ОДКЛ» Харківської обласної ради «Обласна дитяча клінічна лікарня», реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

КНП ХОР «ОДКЛ» є багатопрофільним лікувальним закладом зі стаціонарними відділеннями, консультативною поліклінікою, Регіональним центром дитячої імунології, Обласним центром дитячої хірургічної стоматології.

КНП ХОР «ОДКЛ» надає спеціалізовану цілодобову медичну допомогу дитячому населенню Харківської області за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А м.Харків.

Пріоритетним напрямком в роботі є: доступність, безоплатність, якість, пацієнтоорієнтованість, аконфліктність.

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено між адміністрацією Комунального некомерційного КНП ХОР «ОДКЛ» Харківської обласної ради «Обласна дитяча клінічна лікарня» (далі – КНП ХОР «ОДКЛ») в особі директора Георгія МУРАТОВА, який діє на підставі Статуту (далі – Роботодавець) з однієї сторони та профспілковим комітетом Первинної профспілкової організації КНП ХОР «ОДКЛ» в особі Голови Маріанни БАСЮК (далі – Профспілковий комітет), який у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілковому комітеті, який діє на підставі Статуту Профспілки (далі - Профком) з другої сторони, надалі разом іменовані «Сторони».

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 погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями, на підставі яких у Колективному договорі встановлюються додаткові трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення КНП ХОР «ОДКЛ».

Умови трудових договорів найманих працівників не можуть суперечити положенням Колективного договору, а у разі існування (виявлення) такої суперечності, відповідні умови автоматично визнаються недійсними.

1.1.3. Невід'ємною частиною даного Колективного договору є Додатки до нього №№ 1-41.

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 КНП ХОР «ОДКЛ», а у випадках, передбачених цим Колективним договором – на інших осіб (членів сім'ї працівників, пенсіонерів, які припинили трудові відносини з КНП ХОР «ОДКЛ», штатних працівників Профкому тощо).

1.2.3. Керівник визнає Профком єдиним повноважним представником всіх працівників КНП ХОР «ОДКЛ» в колективних переговорах.

1.2.4. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи КНП ХОР «ОДКЛ», реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працюючих.

1.2.5. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Роботодавцем, найманими працівниками і Профкомом.

1.3. Дія Колективного договору:

1.3.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами. Після закінчення строку дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.3.2. Сторони розпочинають переговори з укладання нового Колективного договору не раніше ніж за 3 місяця до закінчення терміну дії даного договору.

1.3.3. У разі реорганізації КНП ХОР «ОДКЛ» Колективний договір діє до моменту укладення нового колективного договору і є обов'язковим до виконання правонаступником до моменту укладення нового Колективного договору. Зміна керівництва, складу, структури, найменування Сторін не зумовлює зупинення дії або втрату чинності цього Договору.

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 за цим Колективним договором або припиняють їх виконання.

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою Роботодавця.

1.3.5. У десятиденний строк після підписання Колективного договору Сторони забезпечують ознайомлення з його змістом працівників КНП ХОР «ОДКЛ». Новоприйняті працівники ознайомлюються з Колективним договором під час прийняття на роботу.

1.3.6. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, Генеральної, Галузевої, територіальної угод та за пропозицією однієї зі Сторін після проведення переговорів

(консультацій) та досягнення згоди у 10-денний термін від дня отримання відповідної пропозиції іншої Сторони (Додаток 1).

1.3.7. Зміни і доповнення набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) найманих працівників і підписання їх Сторонами та підлягають повідомній реєстрації у порядку, встановленому для реєстрації Колективного договору.

1.3.8. Сторони домовилися:

- взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору;

- брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

- сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів, брати участь у їх розв'язанні шляхом переговорів, а за відсутності результатів – у встановленому законом порядку.

- брати участь у проведенні спільних консультацій з Роботодавцем з метою вжиття заходів щодо запобігання порушень трудового законодавства.

РОЗДІЛ 2 ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

У загальних питаннях:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність КНП ХОР «ОДКЛ» за рахунок отриманих у встановленому законодавством доходів.

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 іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця 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 розробку та погодження з Профкомом посадових (робочих) інструкцій для всіх працівників КНП ХОР «ОДКЛ», положень про структурні підрозділи (служби) та своєчасне ознайомлення з ними працівників, Антикорупційної програми, Положення про організацію наставництва (додаток 33).

2.1.4. При прийомі на роботу працівників контрактну форму трудового договору застосовувати лише у випадках, прямо передбачених законами України.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, Роботодавець може укладати з новими працівниками строкові

трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

2.1.5. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити йому під підпис права, обов'язки, поінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, 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.

2.1.6. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та посадовою (робочою) інструкцією.

2.1.7. Здійснювати звільнення працівників – членів Профспілки за ініціативою Роботодавця виключно за наявності попередньої згоди Профкому в порядку і випадках визначених чинним законодавством.

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України щодо отримання роботодавцем попередньої згоди Профкому на звільнення за ініціативою роботодавця працівника-члена Профспілки не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, обраних до профспілкових органів.

2.1.8. Виплачувати вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку при припиненні з працівниками трудового договору з підстав:

- відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з КНП ХОР «ОДКЛ», а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання КНП ХОР «ОДКЛ», скорочення чисельності або штату працівників;

- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

2.1.9. На підставі письмової заяви працівника розірвати з ним трудовий договір якщо на Підприємстві не виконується законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

2.1.10. 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.

2.1.11. Сприяти безперервному професійному розвитку лікарів (провізорів), фахівців сфери охорони здоров'я, зокрема, їх участі у заходах формальної, інформальної та неформальної освіти.

Щорічно, до 01 березня засвідчувати облік балів безперервного професійного розвитку, який ведеться працівником з метою створення особистого освітнього портфоліо.

2.1.12. Забезпечувати своєчасне підвищення кваліфікації молодшими спеціалістами з медичною освітою, зокрема, шляхом складення та погодження з Профкомом Графіку проходження курсів підвищення кваліфікації, обліку строків чергової атестації, підготовки та направлення необхідних документів.

2.1.13. Включати представника Профкому до складу атестаційної комісії КНП ХОР «ОДКЛ».

2.1.14. Забезпечити підвищення кваліфікації працівників немедичного профілю безпосередньо на Підприємстві або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років.

2.1.15. Визначати внутрішній трудовий розпорядок в КНП ХОР «ОДКЛ» (додаток 2) Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими трудовим колективом за поданням Роботодавця і Профкому на основі 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.

2.1.16. Співпрацювати під час розробки, прийняття та впровадження локальних нормативних актів з питань регулювання трудових та соціально-економічних відносин, які вимагають погодження з Профкомом.

2.1.17. Сприяти створенню в трудовому колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

2.1.18. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення, прагнути їх розв'язання без вступу у колективний трудовий спір, що може негативно вплинути на діяльність КНП ХОР «ОДКЛ» та безперервність надання ургентної (екстреної) медичної допомоги.

У питаннях регулювання робочого часу:

2.1.19. Тривалість робочого тижня, режим роботи для працівників КНП ХОР «ОДКЛ» визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також, додатково, для окремих категорій працівників, які забезпечують безперервність надання КНП ХОР «ОДКЛ» медичної допомоги – локальними актами Роботодавця (наказами чи графіками роботи (змінності), погодженими з Профкомом.

При складанні графіків роботи (змінності) враховувати інтереси працівників з сімейними обов'язками, працівників з інвалідністю та працівників, які поєднують роботу з навчанням.

2.1.20. З метою оптимального регулювання та обліку робочого часу працівників зі змінним режимом роботи, при якому неможливе дотримання нормальної тривалості щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, встановлювати для даної категорії працівників за погодженням з Профкомом підсумований облік робочого часу з розрахунковим періодом календарний місяць, квартал, півріччя, рік (інший період).

2.1.22. Режим роботи окремих підрозділів, категорій (груп) працівників змінювати лише за попереднім погодженням з Профкомом виключно з метою підвищення ефективності роботи КНП ХОР «ОДКЛ», а для окремих працівників – за їх згодою у випадках, передбачених законодавством.

2.1.23. В окремих випадках, зумовлених виробничою необхідністю або інтересами працівника, за погодженням з Профкомом, дозволити молодшому медичному персоналу та технічним службовцям, що виконують роботи в нешкідливих умовах праці (крім водіїв автотранспортних засобів) подовжити робочу зміну до 24 годин, виключно за наявності письмової заяви працівника та у разі відсутності у нього відповідних протипоказань за станом здоров'я.

2.1.24. Скорочувати на одну годину напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, яким встановлено 40-годинний робочий тиждень.

У період дії воєнного стану норми статті 53 КЗпП України щодо скорочення напередодні святкових і неробочих днів тривалості роботи працівників на одну годину не застосовуються.

Забезпечити тривалість робочого часу працівників відповідно до вимог законодавства за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 3), за місцем надання медичних послуг: вул.Клочківська, 337А (додаток 3/1):

- 30 год. на тиждень – для працівників рентген-кабінету

- 36 год. на тиждень - для працівників віком від 16 до 18 років (ч.1 ст. 51 КЗпП України);

- 36 год. на тиждень - для працівників, які працюють в шкідливих умовах праці у відповідності до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (Постанова КМУ від 21.02.2001р. №163) за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 8), за місцем надання медичних послуг: вул.Клочківська, 337А (додаток 9/1) на підстав атестації робочих місць, яка проводиться у Порядку, затвердженому постановою КМУ від 01.08.1992 № 442:

- 33 год. на тиждень - для лікаря-стоматолога дитячого, який зайнятий виключно амбулаторним прийомом;

- 38,5 год. на тиждень - для інших медичних працівників, медичних реєстраторів, за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці;

- 40 год. на тиждень - для керівника, його заступника, головного бухгалтера, його заступників, головної медичної сестри, фармацевтів, молодших медичних сестер, молодших медичних сестер з догляду за хворими, працівників з господарської діяльності, інших працівників КНП ХОР «ОДКЛ» (додаток 4), за місцем надання медичних послуг: вул.Клочківська, 337А (додаток 4/1).

- 18 год. на тиждень – для логопедів, вчителів-дефектологів.

- іншої тривалості - у випадках, встановлених чинним законодавством;

Встановити для працівників КНП ХОР «ОДКЛ» п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями (субота, неділя) за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 5), за місцем надання медичних послуг: вул.Клочківська, 337А для всіх працівників.

З метою ефективної роботи КНП ХОР «ОДКЛ», необхідності надання медичної допомоги та в інших випадках, для деяких категорій працівників наказом Роботодавця чи графіками змінності (графіками роботи) може встановлюватися шестиденний робочий тиждень із одним вихідним днем за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 6). Напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні тривалість роботи не може перевищувати п'ять годин.

Для окремих категорій працівників встановлюється позмінний робочий режим за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 7), за місцем надання медичних послуг: вул.Клочківська, 337А (додаток 7/1).

На підставі статті 13 Кодексу законів України, ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановити гнучкий (змінний) режим роботи для деяких категорій працівників, а також зовнішні, внутрішні сумісники, працівники, які обіймають більше однієї посади за умови виробничої потреби.

2.1.25. Встановити на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, батька, який виховує дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників),

одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

2.1.26. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу Профкому, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, з оплатою в подвійному розмірі годинної ставки.

У період дії воєнного стану вимоги статті 65 КЗпП України щодо граничних норм застосування надурочних робіт не застосовуються.

2.1.27. Не допускати залучення до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і тих, що мають дітей віком до трьох років, а також батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

2.1.28. Не залучати до надурочних робіт та не направляти у відрядження без їх згоди жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, або дітей з інвалідністю, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

У питаннях часу відпочинку:

2.1.29. Встановити для всіх працівників перерву для відпочинку і харчування тривалістю, визначеною Правилами внутрішнього трудового розпорядку, за виключенням медичних працівників, яким встановлено 6,5 годинний або меншої тривалості робочий день.

2.1.30. Забезпечити працівників службовими приміщеннями у структурних підрозділах, обладнаних для відпочинку, переодягання, зберігання особистих речей та прийому їжі.

2.1.31. Облаштувати місця для прийому працівниками їжі в робочий час на тих роботах, де за умовами її виконання неможливо встановити перерву для відпочинку та харчування у кожному структурному підрозділі.

2.1.32. Забезпечити тривалість перерви між змінами не менше подвійної тривалості роботи в попередній зміні (включаючи й час перерви на обід) та тривалість щотижневого безперервного відпочинку не менше ніж 42 години.

У період дії в Україні воєнного стану за рішенням Роботодавця тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

2.1.33. При складенні графіку роботи (змінності) працівника, що працює за внутрішнім сумісництвом, враховувати необхідність надання такому працівнику перерви між основною роботою і роботою за сумісництвом тривалістю від 15 до 30 хвилин.

2.1.34. Затверджувати за погодженням з Профкомом Графік надання щорічних відпусток, виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи КНП ХОР «ОДКЛ» до 05 січня кожного року.

Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджувати з працівниками. Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком періоду, надавати заяву про відпустку до відділу кадрів не пізніше ніж за 14 календарних днів.

2.1.35. Надавати працівникам щорічну основну відпустку мінімальною тривалістю не менш як 24 календарних дні, особам з інвалідністю I-II груп – тривалістю 30 календарних днів, особам з інвалідністю III групи – 26 календарних

днів, особам віком до 18 років – 31 календарний день за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням Роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку за рішенням Роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням Роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

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

2.1.38. Замінювати за бажанням працівника частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, за умови що тривалість наданих працівникові щорічних основної і додаткової відпусток склала не менше 24 календарних днів.

2.1.39. Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на інший період у разі порушення терміну повідомлення про час надання відпустки та несвоєчасної виплати йому заробітної плати за час відпустки. Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством.

2.1.40. Не допускати без згоди працівника поділу щорічної відпустки на частини та відкликання з щорічної відпустки, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

2.1.41. Надавати щорічні відпустки в один і той самий період подружжю, які перебувають у трудових відносинах з КНП ХОР «ОДКЛ» – за їх бажанням

2.1.42. Встановити щорічні додаткові відпустки:

- за роботу із шкідливими і важкими умовами праці за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 8) та вул.Клочківська, 337А (додаток 9);

- за особливий характер праці окремим категоріям працівників за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для

здоров'я за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 8) та вул.Клочківська, 337А (додаток 9);

- за ненормований робочий день – до 7 календарних днів за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 (додаток 10) та вул.Клочківська, 337А (додаток 10/1);

для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку. У період дії Колективного договору питання встановлення ненормованого робочого часу з наданням додаткової відпустки за особливі умови праці для окремих працівників може визначатися також наказом Роботодавця погодженим з Профкомом;

- за безперервну роботу понад три роки – тривалістю три календарних дні.

2.1.43. На підставі медичного висновку надавати жінкам оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше:

1) до пологів – 70 календарних днів;

2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

2.1.44. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки надавати їй відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не пізніше трьох місяців з дня народження дитини, а також частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості, які можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

2.1.45. Надавати одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів, за умови подання заяви про надання такої відпустки не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення.

2.1.46. Надавати працівникам за їх бажанням додаткову відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку за відсутності медичного висновку.

2.1.47. 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 тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу 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.

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

2.1.48. Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів), не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;

3) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини

Відпустка при народженні дитини надається лише одній із зазначених осіб.

2.1.49. Надавати працівникам КНП ХОР «ОДКЛ» на підставі їх письмової заяви в обов'язковому порядку додаткову відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік або іншої тривалості у випадках встановлених законодавством, та, додатково, оплачувану відпустку.

2.1.50. Надавати один додатковий день відпочинку працівнику у разі здачі ним крові (її компонентів), який може бути використаний впродовж року з дня здачі крові або її компонентів.

2.1.51. Надавати працівникам інші види відпусток, передбачені чинним законодавством.

2.1.52. Протягом періоду дії воєнного стану Роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки", без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

2.1.53. У період дії воєнного стану Роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

2.2. Профком зобов'язується:

2.2.1. Погоджувати графіки роботи (змінності) та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надавати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні (крім працівників, які працюють за затвердженими у встановленому порядку графіками змінності), якщо відповідні документи не суперечать положенням трудового законодавства та не призводять до порушення прав працівників, дискримінації окремих працівників.

2.2.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю, правильним застосуванням відповідних норм і положень у локальних нормативних актах Роботодавця, вимагати усунення виявлених недоліків.

2.2.3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію та застосуванням Роботодавцем локальних нормативних актів з питань трудових відносин, організації, нормування праці.

2.2.4. Вести роз'яснювальну роботу серед членів Профспілки з окреслених питань та, додатково, щодо їх соціального захисту.

2.3. Сторони домовилися:

2.3.1. Співпрацювати при погодженні, складанні, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових (робочих) інструкцій, графіків роботи (змінності) та відпусток та в інших випадках, передбачених законодавством, коли нормативні акти Роботодавця вимагають погодження Профкомом.

2.3.2. Разом вирішувати питання щодо:

- запровадження, перегляду та змін норм праці;
- оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, схем посадових окладів;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- робочого часу і часу відпочинку, соціального розвитку КНП ХОР «ОДКЛ», поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

2.3.3. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна КНП ХОР «ОДКЛ».

2.3.4. Вживати заходів щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язання шляхом переговорів між сторонами, а за відсутності узгодженої позиції – у встановленому законом порядку.

РОЗДІЛ 3 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Здійснювати аналіз потреби та використання трудових ресурсів на Підприємстві. Не допускати економічно необгрунтованого скорочення робочих місць та структурних підрозділів КНП ХОР «ОДКЛ».

3.1.2. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зокрема, перетворенням КНП ХОР «ОДКЛ», що тягнуть за собою можливе звільнення працівників лише після завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надання Профкомом інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також нового затвердженого штатного розпису КНП ХОР «ОДКЛ».

3.1.3. Розглядати обгрунтовані пропозиції Профкомом про перенесення термінів, тимчасове зупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

3.1.4. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

3.1.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників, а також залучати до надання окремих видів послуг фізичних чи юридичних осіб за цивільно-правовими договорами виключно за умов забезпечення повної продуктивної зайнятості штатних працівників.

3.1.6. Найменування посад працівників в штатному розписі встановлювати у відповідності з чинною редакцією Національного Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, своєчасно вносити відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

3.1.7. У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).

3.1.8. Не допускати на Підприємстві масового вивільнення працівників з ініціативи Роботодавця.

Масовим вивільненням є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві з чисельністю від 20 до 100 працівників;

- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві незалежно від чисельності працівників, або в інших розмірах, визначених Генеральною, Галузевою, відповідною територіальною угодами.

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

3.1.10. Надавати працівникам, попередженим про можливе майбутнє вивільнення, до 4 годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку роботи.

3.1.11. Надавати працівникам, за їх згодою, можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) із збереженням повної тривалості щорічних основної та додаткових відпусток та інших гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та цим Колективним договором, за умови роботи не менше половини робочого часу, встановленого для цієї категорії працівників.

3.1.12. Створювати для працівників з інвалідністю умови праці відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, за необхідності організовувати 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 МСЕК.

3.2. Профком зобов'язується:

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають вивільнення працівників та з питань забезпечення зайнятості працівників.

3.2.2. Вести роз'яснювальну роботу з питань додержання трудових прав, надання гарантій та компенсацій, соціального захисту вивільнюваних працівників.

3.2.3. Ініціювати проведення спільних консультацій щодо питань зайнятості працівників, вносити обґрунтовані пропозиції Роботодавцю, власнику КНП ХОР

«ОДКЛ» чи іншому уповноваженому органу про перенесення термінів, тимчасове зупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

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 з ініціативи Роботодавця вагітних жінок і жінок (чоловіків), які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів (батьків) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

3.3. Сторони домовились:

3.3.1. Проводити спільні консультації про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень.

РОЗДІЛ 4 ОПЛАТА ПРАЦІ (ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. Здійснювати оплату праці працівників згідно з даним Колективним Договором дотримуючись гарантій, передбачених законами та іншими нормативно-правовими актами України, положеннями Генеральної, Галузевої і відповідної територіальної угоди.

4.1.2. Переглядати розмір мінімальної заробітної плати з урахуванням Закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, та здійснювати проведення індексації грошових доходів населення відповідно до чинного законодавства України.

4.1.3. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників за Національним класифікатором України «Класифікатор професій» ДК: 003 - 2010.

4.1.4. Встановити працівникам КНП ХОР «ОДКЛ»:

- розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу на рівні мінімальної заробітної плати, визначеної Законом України про державний бюджет України на відповідний рік.

- розміри підвищень, доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на рівні не нижчому, ніж визначені:

- спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»;

- постановами Кабінету Міністрів України:

- від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;

- від 29.12.2009 №1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я»;

- від 30.12.2013 №977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу».

- від 11.05.2011 №524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», а також іншими актами законодавства (Додаток 11).

- від 19 травня 1999 року №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами), рішення Харківської обласної ради від 20 вересня 2022 року № 405-VIII «Про затвердження Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств, що знаходяться у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області, та визнання таким, що втратило чинність, рішення обласної ради від 15 серпня 2019 року №1093-VII»,

- наказу Міністерства освіти та науки від 11.06.2007р. №471 «Про внесення змін до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»,

- від 13.01.2023 року №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я», а також інших нормативно-правових актів, дія яких поширюється на працівників КНП ХОР «ОДКЛ».

4.2 Заробітна плата директора КНП ХОР «ОДКЛ» складається з посадового окладу, надбавок, доплат, премій та заохочень (додаток 12, 13).

4.2.1. Розмір посадового окладу директора КНП ХОР «ОДКЛ» визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії - сестра медична (брат медичний). Для розрахунку розміру посадового окладу директора комунального підприємства використовуються дані фінансової та статистичної звітності за останній звітний рік.

4.2.2. Розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії найнижчої кваліфікації на комунальному підприємстві визначається з урахуванням виду економічної діяльності у наказі.

4.2.3 Посадовий оклад директора КНП ХОР «ОДКЛ» розраховується відповідно до додатку 14, 15 до цього Колективного договору та є невід'ємною частиною штатного розпису КНП ХОР «ОДКЛ».

4.2.4 Посадовий оклад директора КНП ХОР «ОДКЛ» змінюються у разі зміни відповідних показників, зазначених у підпункті 4.4.3 цього договору.

4.2.5 За достовірність наданої інформації стосовно середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії директор та головний бухгалтер комунального підприємства несуть персональну дисциплінарну відповідальність.

4.2.6 Директору КНП ХОР «ОДКЛ» нараховується та виплачується наступна доплата:
- за науковий ступінь кандидата наук у граничному розмірі 15% посадового окладу;

4.2.7 Доплата проводиться в разі, коли діяльність директора КНП ХОР «ОДКЛ» за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

4.2.8 Директору КНП ХОР «ОДКЛ» може виплачуватися грошова допомога, не більше як шість посадових окладів, у разі виходу на пенсію в межах фонду оплати праці.

4.2.9 Директору встановити наступну надбавку:

- за почесні звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу;

4.2.10 Встановлення посадових окладів заступникам керівника лікарні на 10% нижче посадового окладу керівника, заступникам головного бухгалтера на 5% нижче посадового окладу головного бухгалтера, головному бухгалтеру на 10% нижче посадового окладу керівника лікарні підпункт 2.2.1 пункту 2 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519);

4.2.11 Розміри посадових окладів (ставок), їх підвищення, доплати, надбавки працівникам у КНП ХОР «ОДКЛ» встановлювати на рівні не нижчому, ніж визначені Наказом МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519 та спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Закон України про освіту поточна редакція від 02.10.2021 року (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, №38-39, ст.380), наказу Міністерства освіти та науки від 11.06.2007р. №471 «Про внесення змін до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти».

4.3. Підвищувати посадові оклади (тарифні ставки):

- для керівників структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій, відділів, тощо) - лікарів на 10% при кількості посад лікарів згідно штатним розписом до трьох одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахуванням посад лікарів-інтернів), на 20% при кількості посад згідно штатного розпису понад три до шести одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахуванням посад лікарів-інтернів), на 25% при кількості посад згідно штатного розпису понад шести одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахуванням посад лікарів-інтернів) підпункт 2.2.3 (б) пункту 2 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519);

- старшим сестрам медичним 10% (підпункт 2.2.10 пункту 2 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519);

- за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю "організація та управління охороною здоров'я" або "організація та управління фармацією" – заступникам директора КНП ХОР «ОДКЛ» з числа лікарів і фармацевтам, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам (підпункт 2.4.1 пункту 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519);

- за оперативне втручання проводити підвищення в розмірі до 40% посадового окладу, у розмірі до 25% посадового окладу денному стаціонарі хірургічного

профілю, в амбулаторно-поліклінічному закладі(відділенні)у розмірі до 15% посадового окладу; лікарям-хірургам усіх найменувань, лікарям-анестезіологам та лікарям-ендоскопістам, у тому числі керівникам структурних підрозділів, за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру таких втручань (підпункт 2.4.2 пункту 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) (додаток 16 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 16/1 вул.Клочківська, 337А); для лікарів за рапортом керівника структурного підрозділу; для завідувачів структурними підрозділами за рапортом заступника директора згідно профілю; на заступника директора за наказом директора,

- за диплом з відзнакою – лікарям усіх спеціальностей та фармацевтам (крім лікарів-інтернів та провізорів-інтернів), які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладів протягом п'яти років у розмірі 5 % (підпункт 2.4.3 пункту 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) (додаток 17 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А);

- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 % (підпункт 2.4.4. пункту 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) (додаток 18);

- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці у розмірі 15%, 25%, 30%, 60% згідно з додатком 19 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 19/1 вул.Клочківська, 337А (підпункт 2.4.5. пункту 2.4 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519);

4.4. Встановлювати наступні доплати:

- за шкідливі та небезпечні умови праці 4%, 8%, 12% відповідно до проведеної атестації робочих місць за умовами праці (додаток 20 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 20/1 вул.Клочківська, 337А);

- установити за результатами атестації робочих місць доплати в розмірі до 12% посадового окладу працівникам Підприємства у зв'язку зі шкідливим і важкими умовами праці в залежності від функціональних обов'язків, відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % (п.3.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519) (додаток 21 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 21/1 вул.Клочківська, 337А);

- за роботу в нічний час у розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (стаття 108 КЗпП України, п.3.2. розділу 3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519). Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку (додаток 22 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 22/1 вул.Клочківська, 337А);

- працівникам, зайнятим наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги (у тому числі водіям санітарних автомобілів швидкої, невідкладної медичної допомоги, які є в штаті автотранспортних підприємств та інших організацій), а також тим, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та

інтенсивної терапії, для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях провадиться доплата в розмірі 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (п.3.2.2. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519) (додаток 23 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 23/1 вул.Клочківська, 337А):

- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу; кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем (п.3.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519) (додаток 32 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А);

- проводити підвищення у розмірі 60% посадового окладу працівникам лікарні пропорційно безпосередньо відпрацьованому часу з хворими на СНІД та ВІЛ-інфікованими за рапортом керівника структурного підрозділу;

- установлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів швидкої медичної допомоги з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час (пункт 3.4.4 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) згідно переліком, наведеним у додатку 25 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А;

- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби та зайняті прибиранням санвузлів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (пункт 3.4.7 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519) згідно переліком, наведеним у додатку 26 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 26/1 вул.Клочківська, 337А.

- здійснювати доплату 20% посадового окладу шеф-кухарю, який не звільнений від основної роботи відповідно до п. 3.4.6. наказу від 05.10.2005р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я;

У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника (за умови оформлення відповідного акта) за рапортом керівника структурного підрозділу, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як роботу в надурочний час (ст.106 КЗпП України).

4.5. Встановлювати наступні надбавки:

- за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам у розмірі 10% понад три роки, 20% понад десяти років, 30% понад 20 років (постанова Кабінету міністрів України від 29.12.2009 №1418.

- за почесні звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу. (п.4.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) (додатку 27 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А);

- за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу (п.4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року №308/519) (додатку 28 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та додаток 28/1 вул.Клочківська, 337А);

- водіям автотранспортних засобів за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу - 10 відсотків; водіям I класу - 25 відсотків (п.4.5.3. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

Виплачувати надбавки до посадового окладу за престижність праці педагогічним працівникам установ і закладів незалежно від їх підпорядкування (вихователям, практичному психологу, логопедам, вчителям-дефектологам) в розмірі 20% посадового окладу.(п.1 Постанова КМУ України від 23.03.2011 року №373);

Максимальні розміри доплат та надбавок, що не носять обов'язкового характеру і передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Профспілкового комітету.

Відповідно до Постанови КМУ від 13 січня 2023р. №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» встановити з 01.01.2023 року мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20 000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я (додаток 29 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А);

13 500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів), (додаток 30 за місцем надання медичних послуг вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 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" (Офіційний вісник України, 2002р., № 36. ст. 1699), може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці;

надбавки, установлені з врахуванням положень передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 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", не враховуються під час установа доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я (додаток 31 за місцем надання медичних послуг: вул.Озерянська, 5 та вул.Клочківська, 337А);

диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи;

у разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику та фахівцю з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці;

вимоги підпункту 1 Постанови КМУ від 13 січня 2023р. №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» не поширюються на державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;

у випадках, визначених підпунктом 3 Постанови КМУ від 13 січня 2023р. №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я встановлюється в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

4.5.1. Встановлювати наступні надбавки:

- педагогічним і науково-педагогічним працівникам встановлюються щомісячні надбавки за вислугу років у розмірах: понад три роки - 10 відсотків; понад 10 років - 20 відсотків; понад 20 років - 30 відсотків посадового окладу (Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 року ст.61, наказ Міністерства освіти та науки від 11.06.2007р. №471);

- педагогічним і науково-педагогічним працівникам за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу (п. 4.2а Наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 року № 557);

4.6. Матеріальна допомога на оздоровлення медичним, педагогічним та фармацевтичним працівникам виплачується в обов'язковому порядку у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки, яка складає не менше 14 календарних днів згідно з актами чинного законодавства один раз на рік (частина 3 пункту 2 Постанови КМУ від 11.05.2011 року №524; та Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 року ст. 57.)

Матеріальна допомога іншим працівникам надається у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, за умови наявності фонду заробітної плати та наявності

коштів, до надання щорічної основної відпустки не менше 14 календарних днів або вкінці року за умови використання основної щорічної відпустки не менше 14 календарних днів.

Виплачувати медичним працівникам – лікарям та молодшим спеціалістам з медичною освітою, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки й перепідготовки, середню заробітну плату за кожним місцем роботи згідно із чинним законодавством.

4.7. Погоджувати з Профспілковим комітетом конкретні розміри тарифних ставок (окладів), доплат, надбавок, премій у разі внесення змін до нормативно-правових актів у цій сфері (ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

4.8. Ввести до складу тарифікаційної комісії голову Профспілкового комітету.

4.9. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, які погіршують умови оплати праці працівників.

Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 103 КЗпП України).

При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат: розміри й підстави нарахувань, утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

4.10. Своєчасно проводити уточнення тарифікації працівників у зв'язку із зміною рівнів освіти, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, кваліфікаційної категорії за підсумками атестації тощо.

4.11. Своєчасно ознайомлювати всіх працівників з новими умовами оплати праці.

4.12. Здійснювати преміювання працівників КНП ХОР «ОДКЛ» за умови наявності фонду заробітної плати та наявності коштів відповідно до Положення про преміювання (додаток 24).

4.13. Преміювання проводити за погодженням з Профспілковим комітетом або за рішенням тарифікаційної комісії з залученням Голови або секретаря Профспілки.

4.14. Відповідно до статей 23, 24 Закону України «Про оплату праці» виплачувати заробітну плату в грошових знаках України двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:

- заробітна плата за першу половину місяця 15 числа кожного місяця;
- заробітна плата за другу половину місяця 30 або 31 числа кожного місяця у лютому 28 або 29 числа.

При цьому, розмір заробітної плати за першу половину місяця встановлюється, не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

4.15. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).

4.16. 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).

4.17. При переведенні працівника на іншу нижче оплачувану роботу, оплату праці проводити згідно трудового законодавства (ст.114, 170 КЗпП України).

4.18. Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі:

- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день (стаття 107 КЗпП України).

4.19. 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).

4.20. Повідомляти працівників при звільненні про всі нараховані та виплачені при звільненні виплати за підписом головного бухгалтера та бухгалтера з нарахування заробітної плати.

4.21. В разі порушення строків виплати заробітної плати виплачувати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з інфляцією, яку розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (ст.34 Закону України «Про оплату праці», Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»).

4.22. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати до початку відпустки або у найближчий день виплати заробітної плати (ч.5 ст.115 КЗпП України, ч.1 ст.21 Закону України «Про відпустки»). Заява про надання щорічної відпустки повинна надаватись не пізніше, ніж за 14 календарних днів.

4.3. Профком зобов'язується:

4.3.1. 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, підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т.ч. працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.3.2. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг та виплату матеріальних допомог.

4.3.3. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем законодавства щодо індексації грошових доходів і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

4.3.4. Здійснювати контроль за формуванням посадових окладів, доплат, надбавок працівникам шляхом включення представника Профкому до складу тарифікаційної комісії (комісії з формування заробітної плати).

4.3.5. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором.

4.4. Сторони домовилися:

4.4.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників КНП ХОР «ОДКЛ» шляхом роботи у тарифікаційній комісії (комісії з формування заробітної плати), представника Профкому.

4.4.2. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення завчасно, але не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

4.4.3. Своєчасно проводити уточнення розміру заробітної плати працівників у зв'язку із зміною рівнів освіти, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, стажу роботи тощо.

4.4.4. Щорічно одночасно із затвердженням фінансового плану (кошторису) та у випадках зміни розмірів посадових окладів, доплат та надбавок, структури оплати праці вносити відповідні зміни до тарифікаційного списку та штатного розпису.

РОЗДІЛ 5 ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

5.1. Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Створити здорові та безпечні умови праці у Підприємстві на підставі та в суворій відповідності до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці» та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

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

5.1.3. Забезпечити організаційно – методичне керівництво роботою служби охорони праці, розроблення та введення в дію необхідної нормативно – технічної документації.

5.1.4. Здійснювати витрати на охорону праці в обсязі не менш 0,5% 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 випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (додаток 34).

5.1.5. Виконувати вимоги чинного законодавства про навчання з питань охорони праці. Проводити під час прийняття на роботу та періодично інструктажі на робочих місцях з питань охорони праці надання першої медичної 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.

5.1.6. 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 робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

5.1.7. 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.

5.1.8. 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.

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

5.1.10. Безкоштовно забезпечувати працівників мийними, знешкоджуючими та дезінфікуючими засобами у відповідності до чинного законодавства України (Додаток 35) у т.ч. забезпечити наявність достатньої кількості мила, змиваючих і знешкоджуючих засобів біля умивальників.

5.1.11. 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 (зокрема, комплектами санітарного одягу – білими халатами, хірургічними костюмами, тощо), спецвзуттям і іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток 36).

5.1.12. У разі передчасного зношення засобів індивідуального захисту не з вини працівника, забезпечити за рахунок коштів КНП ХОР «ОДКЛ» своєчасну їх заміну. Компенсувати протягом 5 днів витрати працівника, підтверджені документально

(касовий або товарний чек), на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, мийних, знешкоджуючих засобів, якщо працівник придбав їх за власні кошти.

5.1.13. Безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці молоком або іншими рівнозначними харчовими продуктами в достатній кількості для відновлення функціонального стану організму, здоров'я працівників, підтримання високого рівня працездатності та профілактики професійних захворювань (500 мл) (додаток 39).

5.1.14. Організувати та забезпечити фінансування проведення обов'язкових медичних оглядів працівників, у тому числі щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Зберігати за працівниками на час проходження ними медичного огляду місце роботи (посаду), середній заробіток. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичного огляду працівників.

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

5.1.15. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження терміну, на іншу (легшу) роботу відповідно до медичного висновку. Оплату праці в таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

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

5.1.17. 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.

5.1.18. 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.

5.1.19. На вимогу працівника розірвати трудовий договір у визначений ним термін, якщо на Підприємстві не виконуються вимоги законодавства про охорону праці або умови Колективного договору з цих питань з виплатою працівнику вихідної допомоги в розмірі тримісячного заробітку (або вказати інший, більший розмір).

5.1.20. 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 і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

5.1.21. За порушення нормативно-правових актів з охорони праці притягати винних працівників до відповідальності згідно чинного законодавства.

5.1.22. Забезпечити охорону праці жінок відповідно до чинного законодавства України.

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

5.1.24. Забезпечити умови праці, оснащення робочих місць, режим праці та відпочинку при роботі з комп'ютерною технікою відповідно до Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин, вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

5.1.25. Надавати працівникам КНП ХОР «ОДКЛ» оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, передбачені санітарними нормами та правилами під час роботи з екранними пристроями, обслуговування обладнання УЗД, рентген-радіо-, фізіотерапевтичного обладнання (Додаток 37).

5.1.26. Надавати працівникам КНП ХОР «ОДКЛ», що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях (*наприклад, сторожам, двірникам*) та іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку які включаються у робочий час (Додаток 38), а також обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку таких працівників.

5.1.27. Надавати працівникам, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, одноразову допомогу у розмірі 100 % заробітної плати (на час втрати працездатності).

5.1.28. Забезпечувати в осінньо-зимовий період стійкий температурний режим у службових приміщеннях КНП ХОР «ОДКЛ» згідно зі встановленими нормами, щорічно виконувати заходи з підготовки зазначених приміщень до роботи в такий період у термін до 15 жовтня.

5.1.29. Створювати для осіб з інвалідністю умови праці відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації. При необхідності, організовувати 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.

5.1.30. Забезпечити відповідно до чинного законодавства України, здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників.

5.1.31. Укласти договори страхування лікарів, фахівців з неповною вищою медичною освітою та молодшого медичного персоналу на випадок інфікування ВІЛ та гепатиту В під час виконання ними професійних обов'язків.

5.1.32. Проводити профілактичні щеплення проти:

- вірусного гепатиту, медичним працівникам, які контактують з кров'ю, її препаратами та здійснюють парентеральні маніпуляції;
- грипу, медичним працівникам (сімейним лікарям, медичним сестрам) які надають медичну допомогу хворим;
- інших інфекційних хвороб у разі епідемії або направлення працівника в осередок захворюваності.

5.1.33. Застосовувати до працівників заходи економічного стимулювання за участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

5.2. Профком зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем 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 захисту, виконанням Комплексних заходів, передбачених у цьому колективному договорі та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

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

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

5.2.4. У разі загрози життю або здоров'ю працівників – вимагати від адміністрації КНП ХОР «ОДКЛ» негайного припинення робіт на робочих місцях, структурних підрозділах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

5.2.5. Брати участь:

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

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

- у розслідуванні нещасних випадків/гострих професійних захворювань, 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.

5.2.6. Заслуховувати на засіданнях профкому звіт 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 додержання законодавства про охорону праці.

5.2.7. Проводити в установлені строки вибори представників Профспілки з питань охорони праці. Проводити навчання активу.

5.2.8. Систематично перевіряти виконання керівниками пропозицій представників Профспілки з питань охорони праці, комісії з питань охорони праці, домагатись їх максимальної реалізації.

5.2.9. Регулярно виносити на розгляд зборів (конференцій), засідань профкомів питання щодо стану охорони праці.

5.2.10. За порушення Закону та нормативних актів з охорони праці ініціювати питання щодо притягнення винних до відповідальності.

5.2.11. Сприяти роботі громадських інспекторів з охорони праці, представника та комісії з охорони праці профспілкового комітету. Проводити навчання профспілкового активу.

РОЗДІЛ 6.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТАКОМПЕНСАЦІЇ

6.1. *Роботодавець зобов'язується:*

6.1.1. Матеріальна допомога на оздоровлення медичним, педагогічним та фармацевтичним працівникам виплачується в обов'язковому порядку у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки, яка складає не менше 14 календарних днів згідно з актами чинного законодавства один раз на рік.

6.1.2. Матеріальна допомога іншим працівникам надається у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, за умови наявності фонду заробітної плати та наявності коштів, до надання щорічної основної відпустки не менше 14 календарних днів або вкінці року за умови використання основної щорічної відпустки не менше 14 календарних днів (Додаток 11).

6.1.3 Організувати лікувально-профілактичну допомогу для працівників КНП ХОР «ОДКЛ», зокрема, шляхом позачергового медичного обслуговування працівників та членів їх сімей, добровільного медичного страхування працівників КНП ХОР «ОДКЛ».

6.1.4. Щомісячно перераховувати на рахунок Профкому кошти на культурно-масову, фізкультурну, спортивно-оздоровчу роботу у розмірі 1% (0,65% районна профспілкова організація працівників охорони здоров'я та 0,35 % Харківська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я) фонду оплати праці КНП ХОР «ОДКЛ».

6.1.5. Визначати категорії працівників, яким залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів КНП ХОР «ОДКЛ» (крім тих, що фінансуються чи дотуються з бюджету), але не раніше ніж за 5 років до досягнення пенсійного віку.

6.1.6. Завчасно, але не пізніше ніж за 1 календарний місяць до дня досягнення працівником встановленого законодавством пенсійного віку, письмово повідомити його про виникнення у нього права на пенсію, зокрема, на пільгових умовах.

Сприяти у наданні (одержанні) працівниками документів, необхідних для призначення пенсії.

У 10-денний термін з дня одержання від працівника письмової заяви оформити всі необхідні документи і направити їх до органу, що призначає пенсію, за місцезнаходженням КНП ХОР «ОДКЛ» або видати документи працівнику для самостійного звернення до відповідного органу за місцем проживання (ресстрації).

6.1.7. Дотримуватися вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою дотримання принципу гендерної рівності, зокрема:

створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці та ін.

6.2. *Профком зобов'язується:*

6.2.1. Здійснювати культурно-масову, фізкультурно-спортивну і оздоровчу роботу за рахунок коштів, перерахованих Роботодавцем на відповідні заходи та,

додатково, коштів первинної профспілкової організації, за рішенням профспілкового комітету.

6.2.2. Контролювати питання оформлення в КНП ХОР «ОДКЛ» документів для призначення пенсій працівникам, зокрема, щодо:

- визначення працівника КНП ХОР «ОДКЛ», до посадових обов'язків якого належить оформлення документів для призначення пенсій працівникам;

- перевірки правильності записів у трудових книжках осіб, які найближчим часом виходитимуть на пенсію та вжиття заходів для витребування необхідних додаткових документів;

- налагодження в КНП ХОР «ОДКЛ» належного обліку і зберігання документів, які підтверджують періоди роботи працівників та отримувану ними заробітну плату;

- забезпечення належного обліку і зберігання документів, які підтверджують право працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці, на пільгове пенсійне забезпечення.

6.2.3. Ознайомлювати членів Профспілки з новими нормативно-правовими актами з питань житлово-комунальних пільг, соціального та пенсійного страхування, надавати консультативну та методичну допомогу з цих питань.

6.3. Сторони домовилися:

6.3.1. Контролювати цільове використання коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

6.3.2. Сприяти користуванню найманими працівниками можливостями щодо медичного обслуговування та іншими послугами і пільгами згідно зі Статутом КНП ХОР «ОДКЛ» та цим Колективним договором.

6.3.3. Розглянути питання щодо участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

РОЗДІЛ 7

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФКОМУ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Здійснювати видатки на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу відповідно до Положення про здійснення видатків на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу КНП ХОР «ОДКЛ» (додаток 40).

7.1.1. Безоплатно надавати Профкому приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною для забезпечення його діяльності, а також для проведення профспілкових заходів тощо.

7.1.2. Надавати на запит Профкому у тижневий строк всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права Профспілки із захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

7.1.3. Забезпечити участь представника Профкому у виробничих нарадах, засіданнях тощо, завчасно інформувати Профком про дату їх проведення та порядок денний.

7.1.4. Забезпечити вільний доступ членів Профкому до матеріалів, документів, а також фізичний доступ до усіх підрозділів і служб КНП ХОР «ОДКЛ» для здійснення наданих Профкому повноважень щодо громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, станом охорони праці, виконанням Колективного договору.

7.1.5. Забезпечувати Профкому можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території КНП ХОР «ОДКЛ» в доступних для працівників місцях.

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

7.1.7. На підставі письмових заяв працівників, які є членами Профспілки щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати безготівковому порядку протягом трьох банківських днів після виплати заробітної плати на поточні рахунки діючих у Профспілці організаційних ланок відповідно до договору, укладеного між Роботодавцем та Первинною профспілковою організацією членські (профспілкові) внески.

7.1.8. 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 найманих працівників потреби:

- Голові Профкому – 1 година на тиждень;
- членам Профкому – 1 година на тиждень.

7.1.9. Увільняти членів Профспілки від роботи із збереженням середнього заробітку на час їх участі як делегатів (офіційно запрошених учасників) у роботі Конференцій (Зборів) первинної профспілкової організації, а також вищестоящих виборних органів організацій Профспілки, Профспілки, об'єднань профспілок, до складу яких входить Профспілка.

7.1.10. Змінювати умови трудового договору, оплати праці, притягати до дисциплінарної відповідальності працівників, які обрані до складу Профкому лише з попередньою згодою Профкому.

7.1.11. Звільнення членів Профкому, крім додержання загальної процедури здійснювати виключно за наявності попередньої згоди Профкому, а також вищестоящого виборного органу первинної профспілкової організації.

7.1.12. Надавати членам Профкому на час профспілкового навчання та інших профспілкових заходів додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів на рік із збереженням середнього заробітку.

7.1.13. Надавати передбачені цим Колективним договором соціальні пільги та заохочення для працівників КНП ХОР «ОДКЛ» також штатним працівникам Профкому (зокрема, тим, які працюють на виборних посадах).

7.1.14. Інформувати Профком про внесення змін до Статуту КНП ХОР «ОДКЛ», які стосуються трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників.

РОЗДІЛ 8

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

8.1. Сторони домовилися:

8.1.1. Проводити соціальний діалог при реалізації норм і положень Колективного договору, в тому числі при підготовці проектів наказів, розпоряджень, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин та соціальному захисту працюючих.

8.1.2. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати комісією, з розроблення, укладання, внесення змін та доповнень до колективного договору (Додаток 41).

8.1.3. На час роботи комісії увільняти її членів від основної роботи із збереженням середнього заробітку.

8.1.4. Надавати повноважним представникам Сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням Колективного договору.

8.1.5. У разі несвочасного виконання, невиконання зобов'язань за Колективним договором, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

8.1.6. Підсумки виконання Колективного договору розглядати не рідше одного разу на рік (у першому кварталі) на Загальних зборах (конференції) найманих працівників із оформленням відповідного Акту.

8.1.7. У разі порушення чи невиконання зобов'язань Колективного договору з вини конкретної посадової особи КНП ХОР «ОДКЛ», а також ненаданні нею інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору, притягати її до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Підписи Сторін

Керівник:
найменування посади згідно штатного розпису та/або контракту
Комунального некомерційного КНП ХОР «ОДКЛ»
найменування КНП

Г. Муратов
Георгій МУРАТОВ

«24» січня 2024р.



Голова Первинної профспілкової організації



М. Басюк
Маріанна БАСЮК

«24» січня 2024р.

Прожито та пронумеровано та скріплено
печаткою 150 (сто п'ятдесят) аркушів
Заступник директора з кадрових питань
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО
ПІДПРИЄМСТВА ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
РАДИ «ОБЛАСНА ДИТЯЧА КЛІНІЧНА
ЛІКАРНЯ»

Ірина ШВИДКА

