



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

~~06.03.2025~~ № ~~10-87/811/08-25~~

на № _____

Директору Комунального некомерційного
підприємства Харківської обласної ради
«ОБЛАСНИЙ КЛІНІЧНИЙ
ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР»
Нані ПАСІЄШВІЛІ

В. о. голови Первинної профспілкової
організації
Валентині КІЩЕНКО

Про повідомну реєстрацію змін та
доповнень до колективного договору

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 № 115в 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 06.03.2025 здійснено повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору Комунального некомерційного підприємства Харківської обласної ради «ОБЛАСНИЙ КЛІНІЧНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР» (реєстраційний номер 349) та направлено до Департаменту соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на офіційному сайті..

З повагою
Начальник Управління

Шестопалова Вікторія
Носенко Зоя 725 37 47.

Юлія ГУТ

СХВАЛЕНО

Загальними зборами (конференцією) трудового колективу
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
«ОБЛАСНИЙ КЛІНІЧНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР»
Протокол №3 від «24» лютого 2025 року

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**між адміністрацією та профспілковим комітетом
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
«ОБЛАСНИЙ КЛІНІЧНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР».**

на 2024-2026 роки

Зміни та доповнення до колективного договору

У зв'язку з внесенням змін до Постанови КМУ від 13.01.2023 року № 28, внести зміни та доповнення до колективного договору, а саме:

1. п.4.4.1. розділу 4 викласти в наступній редакції:

«4.4.1. Системою оплати праці на Підприємстві є тарифна.

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

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:

-20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я, посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я, посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

-15000 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я лікарів-інтернів, що віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців;

-13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців;

на територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- 23000 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;

- 15500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

- 8000 гривень для осіб, які займають посади молодшого медичного персоналу в закладах охорони здоров'я;

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

у разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику та фахівцю з реабілітації 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 відпрацьованого часу;

граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я»;

надбавки, установлені з урахуванням положень абзацу шостого підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я», не враховуються під час установлення доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації Підприємства;

диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам, фахівцям з реабілітації та молодшому медичному персоналу Підприємства здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та

надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи; якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я», перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків, то мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації Підприємства 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 відповідно до підпункту 3 пункту 1 Постанови.»

2. п.4.10. розділу 4 викласти в наступній редакції:

«4.10. Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі.

Працівникам можуть встановлюватись надбавки у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість в роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

Граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я»

Працівникам надбавки встановлюються керівником закладу за погодженням з профспілковим комітетом.»

3. п.4.15. розділу 4 викласти в наступній редакції:

«4.15. Преміювання працівників та надання матеріальної допомоги.

Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати.

Керівник закладу за погодженням з профспілковим комітетом затверджує положення про преміювання працівників (Додаток №13).

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

Преміювання керівника закладу здійснюється на підставі показників звітів про виконання фінансового плану, статистичних та бухгалтерських даних за результатами роботи комунального підприємства за звітний період, за погодженням голови обласної ради із урахуванням рекомендацій фінансової комісії.

Встановити рівні умови щодо виплати матеріальної допомоги на оздоровлення для всіх працівників Підприємства у розмірі відсотку до посадового окладу протягом 4 кварталу поточного бюджетного року, прийнятим тарифікаційною комісією, за умови дотримання дохідної та видаткових частин фінансового плану.

Керівник має право надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

Матеріальна допомога керівнику здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

4. п.4.2 розділу 4 «Профком зобов'язується» вважати п.4.17 і викласти в наступній редакції:

«4.17. Профком зобов'язується:

4.17.1. 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.

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

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

4.17.4. Порухувати 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.»

5. п.4.3. розділу 4 «Сторони домовилися» вважати п.4.18. і викласти в наступній редакції:

«4.18. Сторони домовилися:

4.18.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників Підприємства шляхом роботи у тарифікаційній комісії (комісії з формування заробітної плати) представника Профкому.

4.18.2. 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.»

6. п.6.1.3. розділу 6 викласти в наступній редакції:

«6.1.3. Надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі відсотку до посадового окладу, прийнятим тарифікаційною комісією, за умови дотримання дохідної та видаткових частин фінансового плану.»

7. Інші пункти та додатки до Колективного договору залишаються незмінними.



Нана ПАСІЄШВІЛІ

1 лютого 2025 року

В.о.голови Первинної профспілкової організації КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ «ОБЛАСНИЙ КЛІНІЧНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР»



Валентина КІЩЕНКО

1 лютого 2025 року

Прошито, пронумеровано
та скріплено печаткою
Кількість аркушів **5 арк. (п'ять)**

Директор
Нана ПАСІЄШВІЛІ

