



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69044, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reception.uzpp@zp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

№

На №

від

Директору КНП «Територіальне
медичне об'єднання «Обласний
центр екстреної медичної допомоги
та медицини катастроф» ЗОР
Малашенку К.

Голові спільного представницького
органу КНП «Територіальне
медичне об'єднання «Обласний
центр екстреної медичної допомоги
та медицини катастроф» ЗОР
Сидоренку А.

Про реєстрацію змін та доповнень
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між
роботодавцем та трудовим колективом КНП «Територіальне медичне
об'єднання «Обласний центр екстреної медичної допомоги
та медицини катастроф», укладеного на 2020-2024 роки, зареєстровано
управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі -
управління) № 269

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до Порядку повідомної
реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних
договорів змін і доповнень до них, затвердженого Постановою Кабінету
Міністрів України 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів
України 21.08.2019 №768) управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих
(міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень
до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність
з вимогами законодавства (у разі їх наявності);

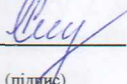
- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень
до них і не повертає його сторонам.

Начальник управління

Ю.В.Швець

Циганок, 228 06 10

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Спільний представницький
Голова

(підпис) А.А. Сидоренко
« ____ » ____ 20__ року

Від роботодавця:
Комунальне некомерційне підприємство
«Територіальне медичне об'єднання
«Обласний центр екстреної медичної
допомоги та медицини катастроф»
Запорізької обласної ради
Директор

Костянтин МАЛАШЕНКО
« ____ » ____ 20__ року



ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом

Комунальне некомерційне підприємство «Територіальне медичне об'єднання
«Обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф»
Запорізької обласної ради

на 2020 - 2024 роки

Схвалений на зборах трудового
колективу « 18 » червня 2020 року
протокол № 1

Враховуючи лист Роботодавця - директора Комунального неприбуткового підприємства «Територіальне медичне об'єднання «Обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» ЗОР (далі - КНП «ТМО «ОЦЕМД та МК»ЗОР) від 10.09.2020 №1264/01-11 до голови Спільного представницького органу Сидоренка А.А., щодо прохання розпочати переговори з профспілками, які входять до Спільного представницького органу, про внесення змін до редакції Розділу 6 «Оплата праці» та Додатку 2 до колективного договору КНП «ТМО «ОЦЕМД та МК»ЗОР та враховуючи засідання Спільного представницького органу від 14.09.2020 (протокол №4) Сторони вирішили, розділ 6 «Оплата праці» Колективного договору Комунального неприбуткового підприємства «Територіальне медичне об'єднання «Обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» ЗОР, укладеного на конференції трудового колективу 18.06.2020, та Додаток 2 до нього викласти в новій редакції:

6. ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Оплату праці здійснювати на підставі законів і інших нормативно-правових актів України, генеральної, регіональної і галузевої угод, цього колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством. Визначити основною професією в Підприємстві фельдшера з медицини невідкладних станів без категорії.

6.1.1. Своєчасно інформувати працівників підприємства про зміни у штатному розписі і посадових окладів, встановлених на підставі Єдиної тарифної сітки і Умов оплати праці працівників установ охорони здоров'я, яка затверджена наказами Міністерства праці і соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України. Найменування посад працівників в штатному розписі повинні відповідати найменуванням посад згідно з Класифікатором професій ДК 003-2010 (із змінами), затверджений наказом Міністерства економічного розвідку і торгівлі України від 16.08.2012р. № 923.

6.1.2. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) може змінюватися протягом календарного року на підставі наказу (розпорядження) керівника Підприємства у відповідності до Закону України «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 з урахуванням змін та за умови наявності коштів на виплату заробітної плати. Відповідно до статті 95 Кодексу законів про працю України мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Розмір зарплати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховують доплати:

- за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я;
- за використання в роботі дезінфікуючих засобів, працівникам, зайнятим прибиранням туалетів;
- за роботу в нічний та надурочний час;
- за роз'їзний характер робіт;
- премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника за виконану місячну норму праці є нижчою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, тоді

проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати. Доплату виплачують щомісяця одночасно із заробітною платою.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальну заробітну плату виплачують пропорційно до виконаної норми робочого часу.

Згідно постанови КМУ від 28.12.2016р. №1037 забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

6.2. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи згідно розмірів і коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 з урахуванням змін, та відповідно до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (із змінами) (надалі – Умови оплати праці). Оплата праці нараховується за фактично відпрацьований час, зважаючи на посадовий оклад та враховуючи підвищення, доплати і надбавки, передбачені Умовами оплати праці.

6.3. Встановити посадові оклади:

- медичним директорам та заступникам директора на 5% нижче від посадового окладу керівника;
- головному бухгалтеру на 10% нижче від посадового окладу керівника;
- заступникам головного бухгалтера на 5% нижче посадового окладу головного бухгалтера.

6.4. Встановити, що посадові оклади працівників підприємства підвищуються:

6.4.1. Медичним директорам – за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю «Організація та управління охороною здоров'я». У разі призначення лікаря на посаду керівника підприємства або його заступника з числа лікарів йому протягом трьох років з дня призначення на керівну посаду здійснюється підвищення посадового окладу за кваліфікаційну категорію за лікарською спеціальністю, яку він мав, у розмірах, передбачених пунктом 6.4.2. Умов оплати праці.

6.4.2. Іншим категоріям медичних працівників посадові оклади встановлюються з урахування наявності кваліфікаційної категорії. Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу за наявності кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження).

6.4.3. Завідувачам відділень (станції, підстанцій) екстреної (невідкладної) медичної допомоги - лікарям у таких розмірах:

- 1) на 10 відсотків, - якщо в штатному розписі є 2-5 бригади екстреної (швидкої) медичної допомоги (40-120 посад персоналу);
- 2) на 20 відсотків, - якщо в штатному розписі є 6-12 бригади екстреної (швидкої) медичної допомоги (120-240 посад персоналу);
- 3) на 25 відсотків, - якщо в штатному розписі є понад 12 бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги (понад 240 посад персоналу).

Для інших керівників структурних підрозділів (відділень, кабінетів, лабораторій, відділів тощо) - лікарів у таких розмірах:

- 1) на 10 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

2) на 20 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

3) на 25 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів).

6.4.4. Старшим лікарям на - 10%.

6.4.5. Старшим фельдшерам – 10%.

6.4.6. Лікарям усіх спеціальностей та провізорам, які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладів - на 5 відсотків протягом 5 років.

6.4.7. Працівникам структурних підрозділів за роботу у шкідливих та важких умовах праці на 15 - 25 % (додаток 4).

6.4.8. Водіям автотранспортних засобів за керування санітарним транспортом на - 20%.

6.5. Встановити доплати:

6.5.1. За суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт – у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою в межах фонду заробітної плати. Конкретний розмір цих доплат устанавлюється керівником підприємства. Зазначені види доплат не встановлюються директору, його заступникам, керівникам структурних підрозділів, їх заступникам.

6.5.2. За роботу в нічний час провадиться доплата в розмірі 35%, 50% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час працівникам, перелік посад (робіт) яких вказаний у додатку 5). Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 годин ранку.

6.5.3. За науковий ступінь доктора наук у граничному розмірі 25 відсотків, кандидата наук у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

6.5.4. За використання у роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, устанавлюється доплата в розмірі 10% посадового окладу (додаток 6).

6.6. Встановити надбавки:

6.6.1. За вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам за умови наявності коштів на виплату заробітної плати залежно від стажу роботи в такому розмірі:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

6.6.1.1. Надбавка за вислугу років виплачується керівнику підприємства, медичним директорам, заступнику директора з медсестринства, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, керівникам

фармацевтичних (аптечних) закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів з числа провізорів і фармацевтів, провізорам усіх спеціальностей, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою усіх спеціальностей.

6.6.1.2. До стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки за вислугу років, включається:

час роботи у державних та комунальних закладах охорони здоров'я України, СРСР і союзних республік СРСР на посадах, визначених у п.6.6.1.1.,

час роботи у будь-яких державних та комунальних установах, закладах та організаціях незалежно від підпорядкування на посадах, визначених у пункті 6.6.1.1., за умови, що оплата праці таких працівників здійснюється відповідно до умов оплати праці медичних працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я;

час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а у разі, коли дитина потребує домашнього догляду, - період відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, або коли дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежна) - не більш як до досягнення нею 16-річного віку;

час, відведений на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо працівник до і після направлення на підвищення кваліфікації працював на посадах, визначених у пункті 6.6.1.1., в державних та комунальних закладах охорони здоров'я;

час навчання у клінічній ординатурі;

час строкової військової служби, якщо працівник до призову на військову службу працював на посадах, визначених у пункті 6.6.1.1., в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, і протягом трьох місяців після звільнення з військової служби (без урахування часу проїзду на постійне місце проживання) був прийнятий на роботу на одну із зазначених посад в державному або комунальному закладі охорони здоров'я;

час військової служби, служби в органах і підрозділах цивільного захисту, служби у Держспецзв'язку, служби у підрозділах Держспецтрансслужби, служби осіб рядового і начальницького складу на зазначених у пункті 6.6.1.1. посадах у Збройних Силах, інших військових формуваннях та правоохоронних органах України і колишнього СРСР;

час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплачуваного вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу).

6.6.1.3. Документом для визначення стажу роботи, який дає право на одержання надбавки за вислугу років, є трудова книжка або інші документи, що відповідно до законодавства підтверджують наявність стажу роботи.

6.6.1.4. Надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу (з підвищеннями) працівника без урахування інших надбавок і доплат.

6.6.1.5. Надбавка за вислугу років виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

6.6.1.6. У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

6.6.1.7. Встановлення надбавки за вислугу років або зміна її розміру проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

6.6.2. За тривалість безперервної роботи за умови наявності коштів на виплату заробітної плати в залежності від стажу роботи в розмірі 20%, 40%, 60% посадового окладу, що нараховується виходячи з тарифної ставки за посадою, яку займає працівник, без урахувань підвищень, надбавок, доплат:

Від 3 до 5 років – 20 відсотків посадового окладу;

Від 5 до 7 років – 40 відсотків посадового окладу;

Понад 7 років – 60 відсотків посадового окладу.

Надбавка нараховується старшим лікарям, лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою виїзних бригад, водіям та молодшим медичним сестрам виїзних бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги та виїзних консультативних бригад.

За лікарями бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги центрів екстреної медичної допомоги та медицини катастроф, станцій екстреної (швидкої) медичної допомоги та відділень швидкої медичної допомоги, які перейшли на посади директорів, медичного директора з числа лікарів та керівників структурних підрозділів центрів екстреної медичної допомоги та медицини катастроф і станцій екстреної (швидкої) медичної допомоги, а також за працівниками з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги, які перейшли на посади старшого фельдшера, фельдшера (сестри медичної) медицини невідкладних станів, з приймання викликів та передачі їх виїзним бригадам, зберігається надбавка за тривалість безперервної роботи у розмірах, що відповідають стажу роботи у бригадах екстреної (швидкої) медичної допомоги за наявності коштів на виплату заробітної плати.

Надбавки за тривалість безперервної роботи нараховуються кожного місяця за основною посадою та при роботі за сумісництвом.

6.6.3. Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки у розмірах:

Водіям 2 класу – 10 %,

Водіям 1 класу – 25 %.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

6.6.4. За високі досягнення у праці, виконання особливо важкої роботи, складність, напруженість у роботі - в розмірі до 50% посадового окладу, які призначає керівник установи за поданням керівника структурного підрозділу або медичного директора з профільної роботи за наявності економії фонду заробітної плати.

6.6.5. Медичним працівникам системи екстреної медичної допомоги надбавка за особливий характер праці у розмірі до 20 відсотків посадового окладу (з підвищеннями), надбавка за особливі умови праці у розмірі до 20 відсотків посадового окладу (з підвищеннями), за умови забезпечення у повному обсязі коштами обов'язкових виплат із заробітної плати працівникам згідно Постанови КМУ від 25.03.2014р. № 95 «Деякі питання оплати праці працівників закладів охорони здоров'я». Перелік професій та конкретний розмір надбавок встановлюється наказом по підприємству за погодженням з профспілками.

Зазначені надбавки виплачуються медичним працівникам щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи, а також тим, що працюють за сумісництвом.

6.7. Відповідно до статей 23, 24 Закону України "Про оплату праці" виплачувати заробітну плату в грошових одиницях України.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме: за першу половину місяця - до 22 числа кожного місяця; за другу половину місяця - остаточний розрахунок до 07 числа наступного місяця, якщо інше не передбачено законодавством.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця не повинен бути менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.8. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам, але ці обмеження, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

6.9. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

6.10. У випадку затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати робітникам, передбачена компенсація втрати частини доходів (ст. 2 Закону України №2050 «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» та ст. 4 Закону України № 108 «Про оплату праці»).

6.11. Забезпечувати проведення індексації заробітної плати у зв'язку з ростом споживчих цін згідно Порядку, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» (зі змінами та доповненнями).

6.12. Щорічно одночасно з фінансовим планом Підприємства складати тарифікаційний список. Для цього за наказом директора Підприємства створюється постійно діюча тарифікаційна комісія у складі: економіст, головний бухгалтер, працівник, який займається питаннями кадрів, голова Спільного профспілкового органу та інші особи, які можуть залучатися директором Підприємства. Тарифікаційну комісію очолює директор. Тарифікаційний список складається щорічно, є документом для складання штатного розпису, додається до нього і підписується всіма членами комісії. У разі зміни протягом року розміру посадового окладу, згідно нормативних документів Уряду, доплат та надбавок тарифікаційною комісією вносяться відповідні зміни до тарифікаційного списку.

6.13. Заробітну плату працівникам за час відпустки виплачувати не пізніше ніж за 3 дні до її початку. Відрахування із заробітної плати за час відпустки проводити згідно чинного законодавства України.

6.14. Працівникам підприємства виплачувати допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки згідно з чинним законодавством, водіям за наявності фонду заробітної плати, в сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік (за винятком матеріальної допомоги на поховання).

6.15. Працівникам підприємства може виплачуватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у розмірі одного посадового окладу на рік на підставі рішення директора підприємства за наявності фонду заробітної плати, затвердженого у фінансовому плані.

6.16. Преміювання працівників здійснюється відповідно до затвердженого положення про преміювання (додаток № 7).

6.17. До працівників, які мають дисциплінарні стягнення заходи заохочення не застосовуються.

6.18. За роботу у святкові дні та неробочі дні проводити оплату у подвійному розмірі або надавати дні відпочинку, за бажанням працівника, який працює за 5 денним робочим тижнем.

6.19. Оплата співробітникам за роботу понад встановлену тривалість робочої зміни оплачується в подвійному розмірі годинної ставки, згідно статті 106 КЗпП України.

6.20. При припиненні трудового договору з підстав, передбачених ст.44 Кодексу законів про працю України виплачується вихідна допомога:

1) у розмірі середнього місячного заробітку у разі:

- відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (пункт 6 статті 36 КЗпП України);

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 статті 40 КЗпП України);

- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (пункт 2 статті 40 КЗпП України);

2) у розмірі двох мінімальних заробітних плат у разі призову або вступу працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України);

3) у розмірі тримісячного середнього заробітку внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України).

6.21. Медичним працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, зберігається середня оплата за основним місцем роботи.

6.22. Поїздки співробітників які направляються до підрозділів розташованих за межами населеного пункту в якому розташовується його постійне місце роботи, та які входять у склад КНП «ТМО «ОЦЕМД та МК» ЗОР, для виконання своїх функціональних обов'язків в межах затвердженого робочого часу, на автотранспорті підприємства, вважати службовими поїздками. Заробітна плата оплачується згідно чинного законодавства.

6.23. Оплата праці працівників Підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються Підприємством після виконання зобов'язань, щодо оплати праці.

6.24. Після укладення договору з адміністрацією та наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілки, щомісячно і безкоштовно утримувати із заробітної плати та перераховувати у безготівковому порядку протягом трьох банківських днів після виплати заробітної плати, на рахунок профспілкової організації членські внески.

Профспілкова сторона зобов'язується:

6.26. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

Представляти і захищати інтереси працівників у сфері оплати праці.

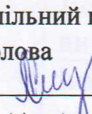
6.27. Контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

6.28. Проводити перевірки нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї, на підставі надання інформації бухгалтерії та економіста з праці.

Від трудового колективу:

Спільний представницький

Голова

 Анатолий Сидоренко

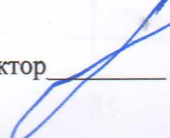
(підпис)

«___» 20__ року

Від роботодавця:

Комуніальне некомерційне підприємство
Територіальне медичне об'єднання
«Обласний центр екстреної медичної
допомоги та медицини катастроф»
Запорізької обласної ради

Директор

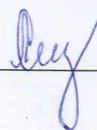
 Костянтин МАЛАШЕНКО «___» 20__ р.

Затверджено

Комунікаційне некомерційне підприємство
«Територіальне медичне об'єднання
«Обласний центр екстреної медичної
допомоги та медицини катастроф»
Запорізької обласної ради»

Спільний представницький орган

Голова



Анатолій СИДОРЕНКО

Директор



Костянтин МАДАШЕНКО

Додаток 2

Перелік посад для яких застосовується ненормований робочий день та надаються щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці терміном на 7 та 4 календарних днів (Закон України «Про відпустки», ст.8 та Наказ №7 від 10.10.1997 Мінпраці України»)

№ П/П	Посада	Щорічна основна відпустка	Кількість додаткових днів до відпустки	Усього календарних днів
1.	Директор	24	7	31
2.	Медичний директор	24	7	31
3.	Заступник директора	24	7	31
4.	Начальник відділу закупівель	24	7	31
5.	Начальник відділу матеріально - технічного постачання	24	7	31
6.	Начальник відділу зв'язку	24	7	31
7.	Головний бухгалтер	24	7	31
8.	Заступник головного бухгалтера	24	7	31
9.	Бухгалтер (усіх найменувань)	24	7	31
10.	Економіст (усіх найменувань)	24	7	31
11.	Інспектор з військового обліку	24	7	31
12.	Начальник гаража	24	7	31
13.	Головний механік	24	4	28
14.	Механік	24	4	28
15.	Завідувач складу	24	4	28
16.	Завідувач господарства	24	7	31
17.	Інженер з безпеки руху швидкої допомоги	24	7	31
18.	Слюсар з ремонту автомобілів	24	4	28
19.	Водій автотранспортних засобів	24	7	31
20.	Водій автотранспортних засобів виїзної консультативної бригади	24	7	31
21.	Інженер з організації експлуатації та ремонту споруд	24	7	31
22.	Інженер з метрології	24	7	31

23.	Інженер з пожежної безпеки	24	7	31
24.	Інженер з охорони праці	24	7	31
25.	Фахівець з публічних закупівель	24	7	31
26.	Інженер - електронік	24	7	31
27.	Інженер-енергетик	24	7	31
28.	Електромонтер з обслуговування електроустановок	24	4	28
29.	Монтажник санітарно - технічних систем і устаткування	24	4	28
30.	Агент з постачання	24	4	28
31.	Завідувач аптеки, провізор	24	7	31
32.	Фармацевт	24	7	31
33.	Провізор	24	7	31
34.	Інженер	24	4	28
35.	Столяр	24	4	28
36.	Диспетчер автомобільного транспорту	24	4	28
37.	Оператор комп'ютерного набору	24	4	28
38.	Діловод	24	4	28
39.	Секретар директора	24	7	31
40.	Сестра - господиня	24	7	31
41.	Реєстратор медичний	24	4	28
42.	Кур'єр	24	4	28

Робота по неповному робочому дню на 0,5 ставки, 0,75 ставки не дає права на додаткову відпустку за ненормований робочий день повної тривалості (відповідно відпрацьованого часу та за роз'ясненням Міністерства праці та соціальної політики у листі від 03.09.2009 № 246/13/116-09).



Схвалено на зборах трудового колективу 22 червня 2023 року
протокол № 1

Пронумеровано, пронумеровано 10 (десять) аркушів

Комунальне некомерційне підприємство
«Територіальне медичне об'єднання
«Обласний центр екстреної медичної
допомоги та медицини катастроф» Запорізької
обласної ради
Директор



Костянтин МАЛАШЕНКО

Спільний представницький орган

Голова

Анатолій СИДОРЕНКО

