



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА  
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69005, тел. (061) 228-01-72  
e-mail: [reception.uzpp@zp.gov.ua](mailto:reception.uzpp@zp.gov.ua) Код ЄДРПОУ 41904647

03.12.2022 № 01-14/1457

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
КНП «Запорізький регіональний  
ФКЛДЦ» ЗОР  
Олександрю ТИЩЕНКО

Голові профспілкового комітету  
первинної профспілкової організації  
КНП «Запорізький регіональний  
ФКЛДЦ» ЗОР  
Марині КУЗОВЛЄВІЙ

Про реєстрацію змін  
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом КНП «Запорізький регіональний ФКЛДЦ» ЗОР на 2020 - 2022 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі – управління) 03 грудня 2022 за № 282.

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

В.В. Зубко

ПІДПИСАНО:

02.12

Від трудового колективу  
КНП «Запорізький регіональний  
ФКЛДЦ» ЗОР

Від роботодавця:  
Директор  
КНП «Запорізький регіональний  
ФКЛДЦ» ЗОР



Марина КУЗОВЛЄВА  
11 листопада 2021 року



Олександр ТИЩЕНКО  
11 листопада 2021 року

Схвалений на зборах трудового  
колективу 11 листопада 2021 року  
протокол № 1

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
між роботодавцем та трудовим колективом  
комунального некомерційного підприємства  
«Запорізький регіональний фтизіопульмонологічний клінічний  
лікувально-діагностичний центр» Запорізької обласної ради  
на 2020 - 2022 роки**

Розділу 2 "Трудові відносини":

Пункт 2.1.25. викласти у наступній редакції:

"Забезпечити для працівників належні умови праці. Забезпечити медичних працівників необхідним для їх роботи комп'ютерним та програмним забезпеченням".

Пункт 2.1.26. викласти у наступній редакції:

"Працівникам стаціонару, працівникам диспансерного та туберкульозних відділень, служб, адміністративно-господарської служби, де відбувається безперервний процес роботи, а також працівникам бухгалтерії, кадрової та інженерної служби та іншому персоналу надати можливість приймання їжі протягом робочого часу".

2. Внести зміни до Розділу 4 "Оплата праці (Формування, регулювання і контроль)":

1) Пункт 4.1.3. викласти у наступній редакції:

"При оплаті праці керівних працівників встановити посадові оклади вище від посадового окладу директора Підприємства наступним посадам: директорові - на 10 відсотків; заступнику директора з організаційно-господарських питань - на 20 відсотків; заступнику директора економічних питань - на 30 відсотків; завідувачу інформаційно-аналітичного відділу медичної статистики - 50 відсотків; начальнику відділу кадрів - на 60 відсотків; головному бухгалтеру - на 40 відсотків; заступнику головного бухгалтера - на 65 відсотків".

2) Пункт 4.1.5.1. викласти у наступній редакції:

"Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі не меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб на 1 січня календарного року (ст.6 Закону України "Про оплату праці", ст.96 Кодексу законів про працю України).

Відповідно до ст.3 Закону України "Про оплату праці", та ст.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 враховуються доплати:

- за використання в роботі дезінфікуючих засобів;
- за роботу у шкідливих умовах праці (роботи пов'язані з миттям посуду, роботи з технічного обладнання вручну зі застосуванням кислот та інших агресивних речовин; роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф);

роботу в нічний та надурочний час;  
роз'їзний характер робіт;  
премії до святкових і ювілейних дат;  
інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

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 укладання 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 (ст. 3-1 Закону України "Про оплату праці")».

3) Пункт 4.3.3. викласти у такій редакції: "Визначити, що працівник основної професії на Підприємстві - є сестра медична операційна без категорії, сьомого тарифного розряду".

3. Пункт 6.1.4. Розділу 6 "Соціально-трудова пільги, гарантії та компенсації" викласти у наступній редакції:

"Регулярно, не рідше ніж 1 раз на 5 років проводити атестацію робочих місць з метою визначення категорій працівників, яким залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть бути призначені пенсії за рахунок Підприємства (крім тих, що фінансуються чи дотуються із бюджету)".

4. У додатках 1, 6, 8 та 9 змінити назву посади «біолог» на «лаборант клінічної діагностики».

5. У додатку 10 змінити назву посади «кухонний працівник» на «кухонний робітник».

6. Доповнити додаток 9 «Перелік посад, робота в (на) яких дає право на підвищення посадових окладів на 60% за роботу з вірусом імунодефіциту людини за фактично відпрацьованим часом» - посадою «завідувач відділення».

7. Внести до додатку 1 посаду «психолог» – 30 годин — 6<sup>00</sup>.

8. Внести до додатку 5 посаду «фізичний терапевт».

9. У додатку 6:

таблицю "Схема посадових окладів працівників підприємства (розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці)" вилучити;

слова "\*Посадовий оклад визначений на відповідний рік" вилучити;

додати таблицю:

**СХЕМА ТАРИФНИХ КОЕФІЦІЄНТІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ  
ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти
1	1,00
2	1,09
3	1,18
4	1,27
5	1,36
6	1,45
7	1,54
8	1,64
9	1,73
10	1,82
11	1,97
12	2,12
13	2,27
14	2,42
15	2,58
16	2,79
17	3,0
18	3,21

Розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду встановлюється на рівні прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня кожного календарного року, визначеного Законом України на відповідний рік.

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника першого тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні.

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество	Стоимость
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

Пронумеровано та прошнуровано 4 аркушів.  
Директор  
КНП «Запорізький регіональний  
фтизіопульмонологічний клінічний лікувально-  
діагностичний центр» ЗОР

  
Олександр ТИШЧЕНКО  
КНП

