



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 Код ЄДРПОУ 41904647

25.08.2022 № 01-14/19

На _____ від _____

Директору
КНП «Запорізький регіональний
протиухлинний центр» ЗОР
Михайлу ЄСАЯНЦ

Голові ради трудового колективу
КНП «Запорізький регіональний
протиухлинний центр» ЗОР
Ф. АЖАЖ

Про реєстрацію змін
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом КНП «Запорізький регіональний протиухлинний центр» ЗОР, укладеного на 2020-2024 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі-управління) 25 серпня 2022 за № 34.

Звертаємо увагу, що відповідно до Порядку 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 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

Вадим ЗУБКО



**КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ЗАПОРІЗЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ПРОТИПУХЛИННИЙ ЦЕНТР»
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради

АЖАЖ Ф.А.

«22»

12

2021 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор Комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради



СОСЯНЦ М.Г.

« 22 »

2021 року

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВЕНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом
Комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний
протипухлинний центр» Запорізької обласної ради
на 2020 - 2024 роки**

Схвалений на загальних зборах
трудового колективу
22.12.2021 протокол № 3

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ
комунального некомерційного підприємства «Запорізький
регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради

1. На Підприємстві застосовується власна тарифна система оплати праці. Розміри тарифних ставок працівників Підприємства встановлюються виходячи з міжкваліфікаційних коефіцієнтів, що застосовуються до тарифної ставки робітника основної професії згідно з Додатком 1 до цього Положення.

Поряд з тарифною системою на Підприємстві застосовується погодинна система оплати праці, у випадках передбачених трудовим договором з конкретним працівником. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

2. На директора Підприємства не поширюються умови та порядок оплати праці, визначені Колективним договором. Заробітна плата, інші доплати, компенсаційні та заохочувальні виплати директору Підприємства виплачується згідно умов та порядку укладеного з ним контракту.

Посадові оклади заступників Директора, заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 10 – 30 відсотків, головного бухгалтера – на 20 – 60 відсотків, помічника директора, головної медичної сестри та начальника відділу кадрів на 40 – 70 відсотків нижче ніж посадовий оклад Директора визначеного контрактом, (але не менше ніж посадовий оклад працівника 4 тарифного розряду).

Посадовий оклад медичного Директора визначається тарифною сіткою.

3. Розмір заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, визначений законодавством.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, Підприємство проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Доплата виплачується 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 мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

4. При обчисленні розміру заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

- доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, в тому числі доплата за роботу із важкими та шкідливими умовами праці та доплата за роботу із особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці;
- доплати за роботу в нічний та надурочний час;
- доплата за роз'їзний характер робіт;

- премії до ювілейних дат, загальнодержавних та професійних свят.
Крім того, при обчисленні розміру заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру не враховуються такі виплати:

- премії за якісне та бездоганне виконання службових обов'язків.

5. Структура заробітної плати.

5.1. Обов'язкові виплати:

- посадовий оклад;
- індексація заробітної плати;
- доплати за роботу в нічний та надурочний час;
- доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, в тому числі доплата за роботу із важкими та шкідливими умовами праці та доплата за роботу із особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці.

Перелік не є вичерпним та може доповнюватись виплатами, передбаченими чинним законодавством.

5.2. Стимулюючі виплати:

- надбавка за кваліфікаційну категорію;
- надбавка за складність і напруженість в роботі;
- доплата за суміщення посад;
- доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- доплата за науковий ступінь;
- премія та матеріальна допомога.

Перелік не є вичерпним та може доповнюватись. Вказані виплати не є обов'язковими та виплачуються на підставі наказу Директора Підприємства за наявності фінансових ресурсів.

6. Розмір заробітної плати.

6.1. Посадові оклади за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) основного працівника (сестра медична (брат медичний)) на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

Посадовий оклад основного працівника визначається в штатному розкладі Підприємства та станом на 01.01.2022 складає 9 000,00 гривень.

Розмір посадового окладу основного працівника може бути переглянутий в бік збільшення за рішенням Директора з подальшим внесенням змін до штатного розкладу.

6.2. Індexсація заробітної плати виплачується відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

6.3. Доплата за роботу в нічний час встановлюється у розмірі 20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Нічним уважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

6.4. Доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я встановлюється у розмірі до 10% тарифної ставки (посадового окладу).

Доплата за роботу із важкими та шкідливими умовами праці встановлюється у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу).

Доплата за роботу із особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці встановлюється у розмірі до 24% тарифної ставки (посадового окладу).

Зазначені доплати встановлюються наказом Директора.

6.5. Доплата за науковий ступінь встановлюється у розмірі до 25% тарифної ставки (посадового окладу).

Працівникам, які мають науковий ступінь, зазначена доплата здійснюється, за умови, що діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем.

Конкретний розмір доплати встановлюється наказом Директора та може бути переглянутий відповідно до наявних фінансових ресурсів та/або внеску працівника в результати діяльності Підприємства.

6.6. Умови призначення, схема та розмір надбавки за кваліфікаційну категорію визначені у Додатку 2 до цього Положення.

6.7. Розмір надбавки за складність і напруженість в роботі, доплати за суміщення посад та доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників встановлюється у розмірі до 100% посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір надбавок та доплат встановлюється наказом Директора та може бути переглянутий відповідно до наявних фінансових ресурсів та/або внеску працівника в результати діяльності Підприємства.

Якщо посадовою інструкцією працівника передбачено виконання обов'язків іншого працівника на час його відсутності, то такі обов'язки належать до його трудової функції і виконуються без видання окремого наказу та без доплати.

Граничний розмір зазначених надбавок та доплат для одного працівника не повинен перевищувати 100 відсотків посадового окладу.

ТАРИФНА СІТКА
розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників Підприємства

Категорія працівників	Тарифний розряд	Коефіцієнт	Розмір посадового окладу станом на 01.01.2022, грн
Медичний Директор	7	3,15	28 350,00
Лікарі (професіонали з повною вищою медичною освітою)	6	1,5	13 500,00
Лікарі-стажисти та лікарі-інтерни	5	0,8	7 200,00
Адміністративно-управлінський персонал	4	1,15	10 350,00
Середній медичний персонал (фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою)	3	1,0	9 000,00
Молодший медичний персонал	2	0,73	6 570,00
Обслуговуючий персонал	1	0,75	6 750,00

Розмір посадових окладів завідуючих/керівників структурних підрозділів, старших медичних сестер/лаборантів та інших керівників підвищується на 20% та встановлюється в штатному розписі.

* Професіоналам з повною вищою немедичною освітою (психологи, біологи, ентомологи, зоологи та інші), характер роботи яких пов'язаний з медичною діяльністю, посадові оклади встановлюються за тарифними розрядами, передбаченими для лікарів.

** Професіоналам з базовою та неповною вищою немедичною освітою, характер роботи яких пов'язаний з медичною діяльністю, посадові оклади встановлюються за тарифними розрядами, передбаченими для середнього медичного персоналу.

**УМОВИ ПРИЗНАЧЕННЯ, СХЕМА ТА РОЗМІР НАДБАВКИ ЗА
КВАЛІФІКАЦІЙНУ КАТЕГОРІЮ****Надбавка за кваліфікаційну категорію.**

1.1. Надбавка за кваліфікаційну категорію виплачується заступникам Директора з числа лікарів, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою усіх спеціальностей, та здійснюється, за умови, відповідності кваліфікаційної категорії займаній посаді.

1.2. Документом для визначення права на одержання надбавки за кваліфікаційну категорію є посвідчення про присвоєння/підтвердження кваліфікаційної категорії або інші документи, що відповідно до законодавства підтверджують наявність кваліфікаційної категорії.

1.3. Надбавка за кваліфікаційну категорію виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

1.4. У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, надбавка за кваліфікаційну категорію обчислюється виходячи з її розміру за основною посадою (місцем роботи) та здійснюється, за умови, відповідності кваліфікаційної категорії посаді, яка тимчасово заміщується.

1.5. Встановлення надбавки за кваліфікаційну категорію або зміна її розміру проводиться з початку наступного місяця, після надання працівником підтверджуючого документу до відділу кадрів Підприємства.

1.6 Розмір надбавки за кваліфікаційну категорію визначаються шляхом множення базового розміру надбавки у сумовому виразі на відповідний коефіцієнт згідно таблиці наведеної нижче.

Кваліфікаційна категорія

Категорія працівників	Умова надання	коефіцієнт
Середній медичний персонал (фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою)	II категорія (базова)	0,5
	I категорія	1,0
	вища категорія	2,5
Лікарі (професіонали з повною вищою медичною освітою)	II категорія	1,0
	I категорія	2,0
	вища категорія	5,0

* Професіоналам з повною вищою немедичною освітою (психологи, біологи, ентомологи, зоологи та інші), характер роботи яких пов'язаний з медичною діяльністю, надбавка за кваліфікаційну категорію встановлюється за умовами, передбаченими для лікарів.

** Професіоналам з базовою та неповною вищою немедичною освітою, характер роботи яких пов'язаний з медичною діяльністю, надбавка за кваліфікаційну категорію встановлюється за умовами, передбаченими для середнього медичного персоналу.

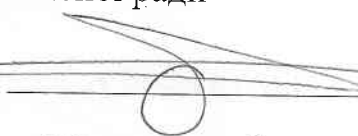
1.7. Базовий розмір зазначеної надбавки встановлюється наказом Директора у сумовому виразі та може бути переглянутий відповідно до наявних фінансових ресурсів.

Директор некомерційного «Запорізький протипухлинний Запорізької обласної ради	комунального підприємства регіональний центр»	Голова первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради
---	--	---



САЯНЦ М.Г.

2021 р.


АЖАЖ Ф.А.

«22» 12 2021 р.



Директор комунального некомерційного підприємства
Запорізького регіонального центру протипухлинного підприємства
Запорізької обласної ради
Садина М.Г.

Всього пронумеровано, прошнуровано
Та скріплено печаткою 7 (сім) аркушів.

