



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

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

24.02.2021 № 0114/222

На № _____ від _____

Заступнику директора з економічних питань КНП «Запорізький регіональний центр» ЗОР протипухлинний Баршаку Ю.В.

Голові первинної профспілкової організації КНП «Запорізький регіональний центр» ЗОР протипухлинний Ажаж Ф.А.

Про реєстрацію змін до колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковою організацією КНП «Запорізький регіональний протипухлинний центр» ЗОР, укладеного на 2020-2024 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі - управління) 24 лютого 2021 № 43

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



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

ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова первинної профспілкової Заступник директора з економічних
організації Комунального питань Комунального некомерційного
некомерційного підприємства підприємства «Запорізький регіональний
«Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької
протипухлинний центр» Запорізької обласної ради
обласної ради

АЖАЖ Ф.А

« 10 » лютого 2021 року



БАРЩАК Ю.В.

« 10 » лютого 2021 року

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО 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
10.02.2021 року протокол №1

3.1.8. Сприяти періодичному підвищенню кваліфікації лікарів, молодших спеціалістів із медичною освітою.

3.2.20. Працівникам Підприємства надаються щорічні додаткові відпустки відповідно до норм чинного законодавства:

- за особливий характер праці – 7 календарних днів; (*Додаток 2 до цього Колективного договору*);
- за роботу з ненормованим робочим днем – до 7 календарних днів (*Додаток 2 до цього Колективного договору*);
- інші додаткові відпустки, гарантовані законодавством України учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС 1 та 2 категорії – тривалістю 16 календарних днів;
- жінкам, які працюють та мають двох або більше дітей у віці до 15 років або дитину інваліда до 18 років, або усиновили дитину, одинокій матері, яка виховує дитину сама, батьку який виховує дитину без матері, особі, яка взяла дитину під опіку – тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових днів, протягом календарного року за заявою тощо.

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

3.2.21. Надавати працівникам, що навчаються на заочній та вечірній формі навчання, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і за умовами, визначеними законодавством.

3.2.22. Надавати працівникам Центру на підставі їхньої письмової заяви в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати у випадках, встановлених чинним законодавством, до 15 календарних днів, пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно; особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно; працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів; працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку; сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

5.1.1. Оплата праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, галузевої угод, цього Договору та Положення про оплату праці на Підприємстві, яке є *Додатком 3 до цього Колективного договору*, в межах фінансових можливостей з дотриманням державних гарантій, встановлених чинним законодавством.

7.1.1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

7.1.2. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження

військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві.

7.1.3. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлених законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада).

7.1.4. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

7.1.5. За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи.

7.1.6. У дні медичного обстеження та донації крові та/або компонентів крові особа, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, звільняється від роботи на підприємстві, із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів власника відповідного підприємства, Такій особі безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів власника відповідного підприємства. За бажанням такої особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

7.1.7. Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

7.1.8. За працівниками - авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

7.1.9. Виплачувати працівникові вихідну допомогу у випадках, передбачених чинним трудовим законодавством.

Заступник директора з економічних питань комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради



БАРШАК Ю.В.

«10» лютого 2021 р.

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

АЖАЖ Ф.А.

«10» лютого 2021 р.

ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників на додаткові щорічні відпустки

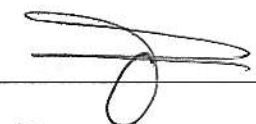
Посада	За особливий характер праці	За не нормований робочий день	За роботу із шкідливими і важкими умовами праці
1	2	3	4
Директор		7	
Медичний директор		7	
Заступник директора з хірургічної роботи		7	
Заступник директора з економічних питань		7	
Головний бухгалтер		7	
Заступник головного бухгалтера		7	
Начальник відділу кадрів		7	
Інспектор з кадрів		7	
Головна медична сестра		7	
Юрисконсульт		7	
Економіст		7	
Фахівець з публічних закупівель		7	
Бухгалтер		7	
Касир		7	
Секретар керівника		7	
Реєстратор медичний (архіву)	4		
Оператор комп'ютерного набору	4		
Кухар	4		
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	4		
Лікарі, з них: завідувач структурного підрозділу, лікар-онколог/ лікар-хірург-онколог / лікар-гінеколог-онколог / лікар-лаборант; лікар-онколог, лікар-хірург-онколог, лікар-терапевт, лікар-психотерапевт, лікар-фізіотерапевт, лікар-гінеколог-онколог, лікар-ендоскопіст, лікар-акушер-гінеколог, лікар-уролог, лікар-отоларинголог, лікар-статистик, лікар-трансфузіолог, лікар з ультразвукової діагностики, лікар-лаборант, лікар-лаборант з клінічної біохімії, лікар-інтерн	7		
Біолог	7		
Провізор	7		
Фармацевт	7		
Молодші спеціалісти з медичною освітою, з них: сестра медична старша, сестра медична, сестра медична стаціонару, сестра медична стаціонару перев'язувальна, сестра медична стаціонару маніпуляційна (робота з хіміопрепаратами), сестра медична стаціонару палатна, сестра медична поліклініки, сестра медична перев'язувальна, сестра медична операційна, сестра медична операційна старша, сестра медична з функціональної діагностики, статистик	7		

медичний, старший фельдшер-лаборант, фельдшер-лаборант, лаборант, помічник лікаря-епідеміолога.			
Молодший медичний персонал, з них: молодша медична сестра (санітарка), молодша медична сестра (санітарка-буфетниця), молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця), молодша медична сестра (санітарка перев'язувальна), молодша медична сестра (санітарка палатна), молодша медична сестра з догляду за хворими.	7		
Працівники, які обслуговують гамма-терапевтичний апарат АГАТ-ВУ: завідувач відділення, лікар з променевої терапії; лікар з променевої терапії; лікар-радіолог; сестра медична з обслуговування гамматерапевтичних апаратів; молодша медична сестра (санітарка) з обслуговування гамматерапевтичних апаратів.	7		18
Працівники, які обслуговують рентгенотерапевтичний апарат: лікар з променевої терапії, сестра медична з обслуговування рентгеноапаратів; молодша медична сестра (санітарка) з обслуговування рентгеноапаратів.	7		7
Працівники, які обслуговують гамма-терапевтичний апарат АГАТ-Р1: завідувач, лікар-радіолог; лікар-радіолог; лікар з променевої терапії; старша сестра медична з обслуговування гамматерапевтичних апаратів; сестра медична з обслуговування гамматерапевтичних апаратів; молодша медична сестра (санітарка) гамматерапевтичних апаратів; інженер-радіолог; технік-дозиметрист.	7		11
Працівники відділення анестезіології та інтенсивної терапії: завідувач відділення, лікар-анестезіолог; лікар-анестезіолог; сестра медична-анестезист; сестра медична стаціонару.	11		
Працівники рентген-діагностичного відділення: завідувач відділення, лікар-рентгенолог; лікар-рентгенолог; старший рентгенолаборант; рентгенолаборант; молодша медична сестра (санітарка).			11

Заступник директора з економічних питань комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради

 ВАРШАК Ю.В.
«10» жовтня 2021 р.

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

 АЖАЖ Ф.А.
«10» жовтня 2021 р.

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 – 20 відсотків, головного бухгалтера – на 20 – 40 відсотків, головної медичної сестри та начальника відділу кадрів на 40 – 60 відсотків нижче ніж посадовий оклад Директора визначеного контрактом, (але не менше ніж посадовий оклад працівника 4 тарифного розряду).

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 стаціонару палатна) 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 01.03.2021 складає 7 500,00 гривень.

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

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

6.3. Доплата за роботу в нічний час встановлюється у розмірі 25% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Нічним вважається 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 01.03.2021, грн
Лікарі (професіонали з повною вищою медичною освітою)	6	1,5	11 250,00
Лікарі-стажисти та лікарі-інтерни	5	0,9	6 750,00
Адміністративно-управлінський персонал	4	1,2	9 000,00
Середній медичний персонал (фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою)	3	1,0	7 500,00
Молодший медичний персонал	2	0,8	6 000,00
Обслуговуючий персонал	1	0,7	5 250,00

Розмір посадових окладів завідуючих/керівників структурних підрозділів та старших медичних сестер/лаборантів підвищується на 20%.

* 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 (інженер-радіолог та інші), 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	0,75
	вища категорія	2,0
Лікарі (професіонали з повною вищою медичною освітою)	II категорія	1,0
	I категорія	1,5
	вища категорія	4,0

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

** Професіоналам з базовою та неповною вищою немедичною освітою (інженер-радіолог та інші), характер роботи яких пов'язаний з медичною діяльністю, надбавка за кваліфікаційну категорію встановлюються 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.

Заступник директора з економічних питань комунального некомерційного підприємства «Запорізький регіональний протипухлинний центр» Запорізької обласної ради

БАРШАК Ю.В.

« 10 » листопада 2021 р.



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

 АЖАЖ Ф.А.
« 10 » листопада 2021 р.



Всього пронумеровано, прошнуровано
 Та скріплено печаткою 11 (одинадцять) аркушів
 Заступник директора з економічних питань
 Комунального некомерційного підприємства
 «Запорізький регіональний центр питань
 Запорізької обласної ради
 БАРШАК Ю.В.

