



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

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

13.03.2020 № 07-14/492

На _____ від _____

Директору
КНП «Міська лікарня №10» ЗМР
Подлужному С.Г.

Голові профспілкового комітету
КНП «Міська лікарня №10» ЗМР
Паталах О.Є.

Про реєстрацію змін
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом КНП «Міська лікарня №10» ЗМР, укладений на 2020-2021 рік, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі-управління) 13 березня 2020 за № 96.

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.

Заступник начальника управління

В.В. Зубко

Директор

С.Г. Подлужний

«30» січня 2020 року



Голова профспілкового комітету

О.Є. Паталах

«30» січня 2020 року

Затверджено на конференції трудового колективу
КНП «Міська лікарня №10» ЗМР
протокол «30» січня 2020 р., №1

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

КНП «Міська лікарня №10» ЗМР

на 2020 – 2021 р.р.

Запоріжжя

2020

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НА 2020-2021 РОКИ

По КНП «Міська лікарня №10» ЗМР

До розділу «Загальні положення» п.1.1. викласти у такій редакції:

1.1. «Договір укладено з метою регулювання соціально трудових відносин, посилення соціального захисту працівників підприємства і включає зобов'язання сторін, що його уклали на створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально - економічних прав та інтересів працівників».

До розділу «Загальні положення» п.2.1. викласти у такій редакції:

2.1. «Договір укладено між роботодавцем (адміністрацією КНП «Міська лікарня №10» ЗМР), в особі директора з однієї сторони, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації профспілки медичних працівників від імені трудового колективу, з другої сторони».

До розділу «Загальні положення» п.4.1. та 4.2. викласти у такій редакції:

4.1. «Положення договору поширюються на всіх працівників, незалежно від членства в профспілці, окремі положення договору поширюються на пенсіонерів, ветеранів та інвалідів праці, які звільнилися, звільнених з ініціативи роботодавця (за скороченням штату або у зв'язку з реорганізацією підприємства) до моменту їх працевлаштування».

4.2. «Сторони визнають договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання роботодавцем, працівниками підприємства і профспілковим комітетом».

До розділу «Загальні положення» п.5.2. викласти у такій редакції:

5.2. «Якщо внесення змін чи доповнень до договору обумовлено зміною чинного законодавства, колективних угод вищого рівня або вони покращують раніше діючі норми та положення договору, рішення про запровадження цих змін . чи доповнень приймається спільним рішенням роботодавця (адміністрації підприємства) та профспілкового комітету. У всіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до договору схвалюється загальними зборами трудового колективу».

До розділу «Загальні положення» п.6.1. викласти у такій редакції:

6.1. «Тиражує і доводить договір до відома всіх працівників підприємства та забезпечує протягом всього терміну дії договору ознайомлення з ним під розписку щойно прийнятих працівників».

До розділу 1 викласти його назву у такій редакції:

1. «РОЗДІЛ 1

Організація праці та розвиток підприємства».

До розділу 1 п.7.2. та п. 7.3 викласти у такій редакції:

7.2. «Не погіршувати умови трудового договору з працівником після його підписання. В межах своїх повноважень та за рахунок коштів підприємства встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працюючих (на підставі ст.9¹ КЗпП України)».

7.3. «Добиватися виділення коштів з місцевого бюджету, необхідних на утримання підприємства та його розвиток. Ширше залучати позабюджетні джерела фінансування, керуючись Положенням «Про порядок надходження, використання та обліку коштів, отриманих як плата за послуги КНП «Міська лікарня №10» ЗМР (додаток № 11) та Положенням «Про порядок надходження, використання та обліку коштів, отриманих як інші джерела власних надходжень КНП «Міська лікарня №10» ЗМР (додаток № 12)».

До розділу 1 п. 9.1. та п.9.5. викласти у такій редакції:

9.1. «Сприяти створенню умов для нормального функціонування підприємства та успішному виконанню ним основних рейтингових показників».

9.5. «Організувати збір, узагальнення пропозицій працівників по поліпшенню роботи підприємства, своєчасно доводити їх до роботодавця (адміністрації), добиватися реалізації, інформувати працівників про прийняті заходи».

До розділу 1 п. 10.1. викласти у такій редакції:

10.1. «Оперативно вживати заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), у разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору без припинення діяльності підприємства, шляхом примирних процедур у порядку, визначеному чинним законодавством».

До розділу 2 п.11.3, п.11.6, п.11.7 та 11.10. викласти у такій редакції:

11.3. «Встановити тривалість робочого часу згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які розроблені на підставі наказу Міністерства охорони здоров'я від 25.05.2006 р. №319 „Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я», постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. №163 „Про затвердження переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня" та графіками роботи затвердженими роботодавцем (адміністрацією) за узгодженням з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки підприємства, режиму роботи структурних підрозділів».

11.6. «З урахуванням специфіки роботи, обідня перерва працівникам підприємства не надається. Для прийняття їжі надавати 15 хвилин, у найменш завантаженому основною роботою час, які включаються в робочий час».

11.7. «З метою забезпечення дієздатності підприємства роботодавець (адміністрація) організовує чергування лікарів у стаціонарі щоденно у вечірній та нічний час, а у вихідні (субота, неділя), святкові і неробочі дні цілодобово. Графіки чергування складаються щомісячно, виходячи з виробничої необхідності та дотримуючись принципу рівномірного навантаження на всіх чергуючих. Графіки чергування узгоджуються з профспілковим комітетом. Чергування забезпечуються у межах місячної норми робочого часу штатними працівниками (лікарями) за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця. Залучення до чергувань по стаціонару лікарів стаціонару, можуть встановлюватись не більш ніж 2 рази на місяць у межах місячної норми робочого часу. Залучення до чергувань по стаціонару лікарів поліклініки проводиться за їх згодою».

11.10. «Вносити зміни або запроваджувати нові режими роботи на підприємстві, в окремих підрозділах для категорій або окремих працівників тільки після погодження з профспілковим комітетом».

До розділу 2 п.12 викласти у такій редакції:

12. «Відпустки: Щорічні відпустки працівникам підприємства надаються на підставі Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР із змінами і доповненнями, далі Закон».

До розділу 3 п.14.1 викласти у такій редакції:

14.1. «Не приймати рішення про ліквідацію або реорганізацію підприємства, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці без проведення з профкомом консультацій про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенням їх кількості до мінімуму. Такі консультації проводяться за 3 місяці до початку звільнення. При необхідності вивільнення працівників розробити та впроваджувати узгоджену з профкомом програму працевлаштування і соціальної підтримки таких працівників».

До розділу 4 п.16 викласти у такій редакції:

16. «Лікарня є комунальним некомерційним підприємством і фінансується за рахунок коштів державного, місцевого бюджету та інших надходжень, згідно діючого законодавства».

До розділу 4 п.16.1, п.16.2, 16.5, п.16.8, п.16.9, п.16.10 та п. 16.15 викласти у такій редакції:

16.1. «Оплата праці працівників підприємства, здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України в межах коштів, що затверджені в установленому порядку, для цих цілей.

Посадові оклади та (тарифні ставки) встановлюються на підставі Закону України «Про оплату праці» та на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати

праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери і залежать від розміру посадового окладу працівника 1 тарифного розряду, які визначаються на законодавчому рівні. На підставі зазначених документів роботодавця (адміністрація лікарні) з питань оплати праці приймає наступні зобов'язання:».

16.2. «Оплата праці працівників комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №10» Запорізької міської ради регулюється умовами оплаті праці працівників підприємства КНП «Міська лікарня №10» ЗМР (додаток №15)».

16.5. «Забезпечити підвищення посадових окладів (тарифних ставок) та забезпечити доплату в розмірі 15% та 12 % тарифної ставки робітникам зайнятим на роботах, яка пов'язана з важкими та шкідливими умовами праці, згідно затвердженого переліку (додаток №4).

16.8. «Директору та його заступникам – лікарям дозволити вести у лікарні роботу по спеціальності у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності».

16.9. «Надавати матеріальну допомогу на поховання у розмірі посадового окладу, в межах фонду оплати праці».

16.10. «Надавати виплати заохочувального характеру у межах затверджених асигнувань з фонду оплати праці та у розмірах передбачених діючим законодавством України та ст. 105 КЗпП України:

- преміювати працівників лікарні, на основі затверджених положень (додатки №13-14);
- надавати матеріальну допомогу у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;
- надавати надбавку за складність та напруженість в роботі, за виконання особливо складної роботи, високі показники у роботі, граничний розмір зазначених надбавок на одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу;
- надавати доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50% посадового окладу».

16.15. «У випадках отримання фінансування на виплату заробітної плати в об'ємах нижче затверджених асигнувань на ці цілі у першу чергу забезпечити виплати: малозабезпеченим та багатодітним родинам, за листами з тимчасовою втратою працездатності, за час відпустки».

До розділу 4 п.17.1, п.17.3 та п. 17.4 викласти у такій редакції:

17.1. «Представляти і захищати на всіх рівнях управління інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці».

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

17.4. «Аналізувати рівень середньої заробітної плати на підприємстві, в галузі, в регіоні, готувати пропозиції щодо удосконалення оплати праці».

До розділу 5 п.18 викласти у такій редакції:

18. «З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві, роботодавець (адміністрація) зобов'язується:».

До розділу 5 п.18.8, п.18.9 та п. 18.12 викласти у такій редакції:

18.8. «Забезпечити підрозділи підприємства необхідними канцелярськими товарами».

18.9. «Відстороняти від роботи працівників, що ухиляються від профілактичних оглядів. Не допускати працівників підприємства (у тому числі за їх згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду».

18.12. «За рахунок коштів підприємства проводити навчання керівників підрозділів, громадських інспекторів з питань охорони праці. Надавати їм вільний від роботи час (до 4 годин в місяць) із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану безпеки, умов та охорони праці, розслідування нещасних випадків (на прохання потерпілого)».

До розділу 6 п.20.1, п.20.2 та 21.6 викласти у такій редакції:

20.1. «В межах затвердженого фонду заробітної плати проводити преміювання працівників, згідно затверджених положень, в наступних випадках:

20.1.1. за високі показники в роботі;

20.1.2. до ювілейних дат з дня народження (30, 40, 50, 55, 60 років);

20.1.3. при виході на пенсію;

20.1.4. ветеранам Великої Вітчизняної війни на честь Дня Перемоги;

20.1.5. працівникам з нагоди Дня Медичного працівника».

20.2. «Надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, без врахування матеріальної допомоги на щорічній пенсії, у межах затвердженого фонду оплати праці».

21.6. «Організувати постійний контроль за станом здоров'я та матеріально-побутовими умовами самотніх пенсіонерів та ветеранів праці підприємства, з метою виділення їм матеріальної допомоги».

До розділу 7 п.23.2, п.23.4 та 23.5 викласти у такій редакції:

23.2. «Для забезпечення роботи профкому і проведення зборів працівників підприємства надавати безкоштовно приміщення з необхідним обладнанням, засобами зв'язку і при необхідності транспорт».

23.4. «Забезпечити організацію безготівкового утримання із заробітної плати за письмовими заявами працівників членських профспілкових внесків через бухгалтерію підприємства з перерахуванням зібраних внесків на рахунок профкому не пізніше 3-х банківських днів після виплати заробітної плати працівникам».

23.5. «На принципах соціального партнерства інформувати профком про плани і напрямки розвитку підприємства, забезпечувати участь працівників профкому у нарадах, засіданнях органів управління підприємством».

До розділу 8 п.24.2, п.24.4 та 24.7 викласти у такій редакції:

24.2. «Контроль за виконанням договору здійснює директор та голова профкому підприємства. Механізм здійснення контролю визначається самостійно обома зацікавленими сторонами».

24.4. «Контроль за виконанням договору здійснюють також члени трудового колективу, які можуть безпосередньо або через виборні органи звернутися по суті питання до директора або голови профкому підприємства».

24.7. «У разі порушення зобов'язань з вини конкретного керівника він несе відповідальність згідно з чинним законодавством, Статутом підприємства та профспілки».

До додатку №2 до колективного договору викласти його в новій редакції:

«Додаток №2

до колективного договору



ЗГОДЖЕНО:

Голова профкому

О.Є.Паталах



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.Г.Подлужний

ПЕРЕЛІК ПОСАД

Щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці та її тривалість (ст.8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р.) (працівникам з ненормованим робочим днем)

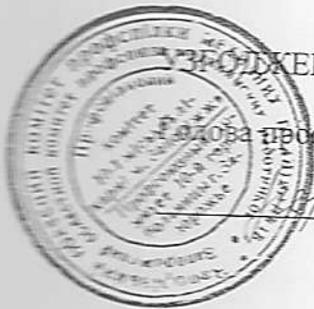
№ п/п	Посада	Тривалість щорічної додаткової відпустки в	Тривалість відпустки в календарних днях з урахуванням

		календарних днях	додаткової
1	Директор	7 днів	31 день
2	Заступники директора - лікарі	7 днів	31 день
3	Заступник директора з економічних питань	7 днів	31 день
4	Заступник директора з технічних питань	7 днів	31 день
5	Головний бухгалтер	7 днів	31 день
6	Начальник МТС	7 днів	31 день
7	Завідуюча складом	7 днів	31 день
8	Бухгалтера, економісти	7 днів	31 день

До додатку №3 до колективного договору викласти його в новій редакції:

«Додаток №3

до колективного договору



ЗГОДЖЕНО:

Голова профкому

О.С.Паталах



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.І.Подлужний

ПЕРЕЛІК

посад та підрозділів по КНП «Міська лікарня №10» ЗМР в яких проводяться доплати за роботу в нічний час

№ п/п	Підрозділ, відділення	Посада	% доплати
1	Приймальне відділення	Лікарі	35
		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
2	Терапевтичне відділення	Лікарі	35
		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
3	Кардіологічне відділення	Лікарі	35

		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
4	Ревматологічне відділення	Лікарі	35
		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
5	Відділення нефрології та діалізу	Лікарі	35
		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
6	Відділення паліативної та хоспісної допомоги	Лікарі	35
		Середній медперсонал	35
		Молодший медперсонал	35
7	Відділення інтенсивної терапії	Лікарі	50
		Середній медперсонал	50
		Молодший медперсонал	50

До додатку №4 до колективного договору викласти його в новій редакції:

«Додаток №4

до колективного договору



ЗГОДЖЕНО:

Голова профкому

О.Є.Паталах

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.Г.Подлужний



ПЕРЕЛІК

Посад працівників, яким посадовий оклад (тарифна ставка) підвищуються у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці

№	Підрозділ	%	Посада
1	Відділення відновлювального лікування	15	1.1 Сестра медична з

		фізіотерапії, які працюють на генераторах УВЧ будь-якої потужності (при відпусканні у місяць у середньому не менше 10 процедур у зміну)
2. Консультативно-лікувальне відділення	15	2.1. Лікар-інфекціоніст 2.2. Лікар-дерматовенеролог 2.3. Сестра медична поліклініки (дерматовенеролога) 2.4. Сестра медична поліклініки кабінету інфекційних захворювань 2.5. Молодша медична сестра (санітарка) дерматовенеролога 2.6. Молодша медична сестра (санітарка) кабінету інфекційних захворювань
3. Рентгенологічне відділення	15	3.1. Лікар-рентгенолог, у т.ч. завідувач відділення 3.2. Рентгенолаборант 3.3. Молодша медична сестра (санітарка)
4. Діагностичне відділення	15	4.1. Лікар з ультразвукової діагностики 4.2. Лікар - ендоскопіст 4.3. Сестра медична (ендоскопічна) (з 01.03.2020р)
5. Відділення інтенсивної терапії	15	5.1. Лікар-анестезіолог у т.ч. завідувач відділення 5.2. Сестра медична старша стаціонару 5.3. Сестра медична стаціонару 5.4. Молодша медична сестра з догляду за хворими

		5.5. Сестра-господиня
6. Клініко-діагностична лабораторія	15	6.1. Лікар-лаборант, лікар – лаборант з клінічної біохімії, у т.ч. завідувач 6.2. Фельдшер-лаборант старший 6.3. Фельдшер-лаборант 6.4. Лаборант
7. Централізована цитологічна лабораторія	15	7.1. Лікар - лаборант у т.ч. завідувач 7.2. Фельдшер-лаборант старший 7.3. Фельдшер-лаборант 7.4. Біолог
8. Відділення нефрології та діалізу	15	8.1. Лікар – нефролог, у т.ч. завідувач 8.2. Лікар – стажист з нефрології 8.3. Лікар – анестезіолог 8.4. Лікар - епідеміолог 8.5. Лікар-інтерн 8.6. Сестра медична старша 8.7. Сестра медична 8.8. Фельдшер - лаборант 8.9. Молодша медична сестра (санітарка – прибиральниця) – 12,00 шт. од. 8.10. Технік 8.11. Сестра – господиня
9. Відділення паліативної та медичної допомоги	15	9.1. Лікар-терапевт у т.ч. завідувач 9.2. Сестра медична старша 9.3. Сестра медична стаціонару (палатна) 9.4. Молодша медична сестра (санітарка – прибиральниця (палатна)) 9.5. Молодша медична сестра (санітарка - буфетниця)

ПЕРЕЛІК

Робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких устанавлюється доплата в розмірі 12 % тарифної ставки робітникам

№	Підрозділ	%	Посада
1.	Клініко-діагностична лабораторія	12	Молодша медична сестра (санітарка)
2.	Централізована цитологічна лабораторія	12	Молодша медична сестра (санітарка)
3.	Господарсько-обслуговуючий підрозділ	12	Кухар Кухонний робітник
4.	Відділення нефрології та діалізу	12	Молодша медична сестра (санітарка – прибиральниця) – 2,0шт.од»

До додатку №5 до колективного договору викласти його в новій редакції:

«Додаток №5

до колективного договору



ЗГОДЖЕНО:

Голова профкому

О.С.Паталах



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.Г.Подлужний

ПЕРЕЛІК

структурних підрозділів та посад в них,

де у відповідності до нормативних документів використовуються дезінфікувальні засоби

№	Найменування структурного	Посада
з/п	підрозділу	
1.Амбулаторно-поліклінічний підрозділ		
1.	Хірургічне відділення	Сестра медична поліклініки Молодша медична сестра (санітарка)
2.	Консультативно-лікувальне відділення	Сестра медична поліклініки процедурна Молодша медична сестра (санітарка) дерматовенеролога Молодша медична сестра (санітарка) кабінету інфекційних захворювань Молодша медична сестра (санітарка)
3.	Відділення профілактики	Акушерка Молодша медична сестра (санітарка)
4.	Денний стаціонар	Сестра медична поліклініки Молодша медична сестра (санітарка)
5.	Клініко-діагностична лабораторія	Молодша медична сестра (санітарка)
6.	Централізована цитологічна лабораторія	Молодша медична сестра (санітарка)
10.	Централізована стерилізаційна	Сестра медична поліклініки Молодша медична сестра (санітарка)

2. СТАЦІОНАР

1. Приймальне відділення

Сестра медична стаціонару
Молодша медична сестра
(санітарка)

2. Терапевтичне відділення

Сестра медична стаціонару
процедурна
Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця
палатна))
Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця)
Молодша медична сестра
(санітарка - буфетниця)

3. Кардіологічне відділення

Сестра медична стаціонару
процедурна
Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця
палатна))
Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця)
Молодша медична сестра
(санітарка - буфетниця)

4. Ревматологічне відділення

Сестра медична стаціонару
процедурна
Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця
палатна))
Молодша медична сестра
(санітарка - буфетниця)

5. Відділення інтенсивної терапії

Молодша медична сестра з
догляду за хворими

6. Відділення паліативної та хоспісної допомоги

Молодша медична сестра
(санітарка – прибиральниця
палатна))

	Молодша медична сестра (санітарка - буфетниця)
5. Відділення нефрології та діалізу	Молодша медична сестра (санітарка – прибиральниця)

3. Господарсько-обслуговуючий підрозділ

1. Інший персонал	Прибиральник службових приміщень 0,5 ставки»
-------------------	--

До додатку №9 до колективного договору викласти його назву у такій редакції:

Додаток №9 «Програма забезпечення безпечних умов праці в КНП «Міська лікарня №10» ЗМР».

До додатку №9 п.2, п.5, п.8, п.9, п.11 та п.18 викласти у такій редакції:

2. «Контроль над дотриманням охорони праці в структурних підрозділах здійснюють відповідальні особи, призначені наказом по КНП «Міська лікарня №10» ЗМР».
5. «Проведення інструктажів у підрозділах забезпечує визначена директором підприємства, відповідальна особа».
8. «Щомісячно, згідно з графіком проведення адміністративних обходів, постійно діюча комісія з оперативного контролю у складі: директора (голова комісії), головної медсестри, начальника МТЗ, провідного інженера з охорони праці перевіряє стан охорони праці у підрозділах лікарні (III ступінь контролю). Результати перевірки оформляються актами».
9. «На підставі результатів акту перевірки проводиться нарада з питань охорони праці у директора підприємства, з оформленням протоколу. При необхідності, на підставі протоколу, видається наказ по КНП «Міська лікарня №10» ЗМР».
11. «Згідно з наказом МОЗ України №246 від 21.05.2007р. робітники, які працюють на ділянках підвищеної небезпеки в КНП «Міська лікарня №10» ЗМР це: КДЛ, рентгенкабінет, ЦСВ, фізкабінет, УЗІ, харчоблок, цитологічна лабораторія, кожен рік повинні (безоплатно) проходити спеціальне медичне обстеження».
14. «При необхідності, в разі порушення робітником техніки безпеки, що привело до нещасного випадку на виробництві, зразу ж, впродовж однієї години, по наказу директора підприємства, створюється комісія з розслідування нещасного випадку, на чолі з інженером з охорони праці. До комісії входять: голова профкому, керівник підрозділу, де

відбувся нещасний випадок, а також страховий експерт з охорони праці відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України. Акти затверджуються директором підприємства».

До додатку 11 до колективного договору викласти його в новій редакції:

«Додаток №11

до колективного договору



ЗГОДЖЕНО:

Голова профкому

О.Є.Паталах

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.Г.Подлужний



Положення

про порядок надходження, використання та обліку коштів, отриманих як плата за послуги
Комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №10»
Запорізької міської ради

1. Загальні положення.

1.1. Надходження плати за послуги КНП «Міська лікарня №10» ЗМР здійснюється відповідно до постанови КМУ від 17.09.1996 року №1138 «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти» із змінами та доповненнями та інших нормативно правових актів України.

1.2. Головним розпорядником коштів плати за послуги є підприємство.

1.3. Грошові кошти, отриманні як плата за послуги, акумулюються на рахунку, відкритому в банківській установі.

1.4. Бухгалтерський облік операцій з коштами здійснюється на єдиному балансі за планом рахунків, передбачених нормативно-правовими актами України.

1.5. Надходження та використання коштів, отриманих за іншими джерелами власних надходжень (далі – кошти) визначається згідно чинного законодавства України.

1.6. Головні розпорядники коштів по оплаті за послуги отриманих КНП «Міська лікарня №10» ЗМР:

- складають і надають до відповідних органів та структур відповідну звітність;
- доводять у встановленому порядку до відповідних органів відомості про обсяги асигнувань, забезпечують управління отриманими асигнуваннями;
- готують та подають на затвердження фінансову звітність;
- здійснюють внутрішній контроль за витрачанням коштів отриманих за послуги;

1.7. Розпорядники коштів плати за послуги:

- здійснюють облік грошових коштів на поточному рахунку по спеціальних коштах;
- складають у встановленому порядку і надають на затвердження відповідним органам, фінансові документи, до яких повинні бути надані детальні розрахунки всіх запланованих витрат;

- готують та надають у встановленому порядку відповідним органам, звіти про використання коштів, отриманих як плата за послуги КНП «Міська лікарня №10» ЗМР;
- відкривають рахунки в банківських установах;
- складають звіти по оподаткуванню коштів, які надійшли як плата за послуги згідно діючого законодавства України;
- у разі нецільового використання коштів плати за послуги керівники несуть персональну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

2. Формування спеціальних коштів групи плати за послуги:

Джерела формування спеціальних коштів групи плати за послуги є:

- 2.1. Плата за послуги, що надається КНП «Міська лікарня №10» ЗМР згідно функціональних повноважень (доходи одержані від надання платних послуг: медоглядів водіїв, медоглядів працівників усіх професій, ведення інтернатури, медичне обслуговування за договорами із суб'єктами господарювання, страховими організаціями та інші доходи отримані підприємством згідно діючого законодавства України).
- 2.2. Грошові кошти, отримані у вигляді орендної плати за здані в оренду приміщення та споруди, що знаходяться на балансі КНП «Міська лікарня №10» ЗМР.
- 2.3. Надходження від реалізації майна.
- 2.4. Інші джерела, не заборонені законодавчими актами України.

3. Використання спеціальних коштів групи плати за послуги:

Витрати грошових коштів з поточного рахунку та облік цих коштів, отриманих як плата за послуги здійснюються згідно з затвердженим фінансовим планом і використовуються:

- на покриття витрат, пов'язаних з організацією та наданням послуг згідно функціональних повноважень підприємства;
- на господарські потреби;
- на утримання, обладнання, ремонт майна;
- на ремонт, модернізацію, придбання нових необоротних активів та матеріальних цінностей, на покриття витрат пов'язаних з організацією збирання і транспортування відходів і брухту на приймальні пункти, на преміювання осіб, які безпосередньо зайняті збиранням відходів і брухту;
- на фінансування інших заходів, не заборонених законодавчими актами України».

До додатку №12 викласти його назву та п.1.2 та п.1.6 викласти у такій редакції:

Додаток №12 «Положення про порядок надходження, використання та обліку коштів, отриманих як інші джерела власних надходжень КНП «Міська лікарня №10» ЗМР»

1.2. «Розпорядником коштів лікарні групи «Інші джерела власних надходжень» є КНП «Міська лікарня №10» ЗМР».

1.6. «Розпорядники коштів за іншими джерелами власних надходжень, отриманих КНП «Міська лікарня №10» ЗМР»:

- складають і надають органам Державної казначейської служби у м. Запоріжжі відповідну звітність;
- здійснюють внутрішній контроль за витрачанням коштів;
- аналізують ефективність використання коштів».

До додатку №13 викласти його назву та п.3, п.4 та п.8 викласти у такій редакції:

Додаток №13 «Про порядок преміювання робітників КНП «Міська лікарня №10» ЗМР».

Зазначене положення розроблене на підставі чинного законодавства України, з метою матеріальної зацікавленості робітників підприємства в підвищенні ефективності заходів що проводяться по укріпленню охорони здоров'я населення, зниження рівня захворюваності, тимчасової непрацездатності, смертності, поліпшення якості диспансеризації, досягнення найкращих результатів у роботі і високої якості праці.»

3. «Сума премії розподіляється директором за узгодженням з профспілковим комітетом, розмір премії граничними розмірами не обмежений. При визначенні розміру премії посадовий оклад включає всі види доплат і надбавок».
4. «Директору надається право позбавляти працівників премії повністю або частково, знижувати її розмір за допущені порушення в роботі, виникнення скарг з боку населення».
8. «Дозвіл на преміювання директора здійснюється на підставі відповідного рішення вищого рівня, визначеного нормативним документом».

До додатку №14 викласти його назву та п.4, п.5 та п. 9 викласти у такій редакції:

Додаток №14 «Про порядок преміювання працівників, що забезпечують і сприяють організації надання платних послуг».

Зазначене положення розроблене на підставі чинного законодавства України, з метою матеріальної зацікавленості робітників підприємства, що забезпечують і сприяють організації надання платних послуг (у т.ч. працівники бухгалтерії)

При розробці положення використані наступні нормативні акти: постанова КМУ від 17.09.1996 року №1138 «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти» та інше чинне законодавство України».

4. «Сума премії розподіляється директором за узгодженням з профспілковим комітетом, розмір премії граничними розмірами не обмежений. При визначенні розміру премії посадовий оклад включає всі види доплат і надбавок».
5. «Директору надається право позбавляти працівників премії повністю або знижувати її розмір за допущені порушення в роботі, скарги з боку населення при наданні платних послуг».
9. «Дозвіл на преміювання директора здійснюється на підставі відповідного рішення вищого рівня, визначеного нормативним документом».

Доповнити колективний договір додатком №15 виклавши його у такій редакції:

«Додаток №15

до колективного договору



УЗГОДЖЕНО:

О.С.Паталах

О.С.Паталах



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор

С.Г.Подлужний

Умови оплати праці працівників комунального некомерційного підприємства «Міська лікарня №10» Запорізької міської ради

1. Загальні положення

1.1. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників і відображаються у тарифікаційному списку.

1.2. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), або в залежності від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством та цим колективним договором. Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

1.3. Посадовий оклад керівника (генеральний директор, директор) підприємства, визначений за пунктами 2.1 - 2.2 цього додатку з урахуванням підвищення за кваліфікаційну категорію, не може бути нижчим від посадових окладів керівників структурних підрозділів - лікарів (провізорів) відповідної або нижчої кваліфікації, визначених за пунктами 2.1 - 2.2 цього додатку з урахуванням підвищення за оперативне втручання. Цей порядок встановлення посадового окладу не застосовується для керівників, які не мають кваліфікаційної категорії.

1.4. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником закладу, установи за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати.

1.5. Преміювання керівника підприємства, встановлення йому надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу управління у межах наявних коштів на оплату праці.

1.6. Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо з основною посадою і при роботі за сумісництвом.

1.7. Зміни розмірів посадових окладів, підвищень, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту (з дня):

призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації;

присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня;

зміни розміру окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду.

Днем присвоєння (присудження) є:

- почесних звань - дата Указу Президента України;

- кваліфікаційної категорії - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;

- кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі.

- наукового ступеня - дата винесення Вищою атестаційною комісією рішення про видачу диплома.

1.8. Керівник підприємства несе відповідальність за своєчасне та правильне визначення розміру заробітної плати працівників згідно з чинним законодавством.

При встановленні факту неправильної оплати праці керівник підприємства зобов'язаний вжити заходів щодо негайного виправлення помилок та виплати працівникові належної йому суми за весь час неправильної оплати, а також визначити ступінь дисциплінарної та матеріальної відповідальності осіб, безпосередньо винних в цьому.

2. Визначення посадових окладів (тарифних ставок) працівників підприємства

2.1. Розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників підприємства визначаються на основі Єдиної тарифної сітки, що затверджена законодавчими актами.

2.2. Схеми тарифних розрядів посад (професій) працівників підприємства та визначення розмірів посадових окладів окремих категорій працівників, яким тарифні розряди не встановлюються:

2.2.1. Схема тарифних розрядів посад керівних працівників підприємства, що встановлюються за групами з оплати праці

Посади	Тарифні розряди, які встановлюються за групами з оплати
--------	---

		праці*				
		I	II	III	IV	V
1.	Керівник (генеральний директор, директор)	18	17	16	15	14
2.	Головна медична сестра	12	11	11	10	10
3.	Головні фахівці	12	12	11	11	-
4.	Начальники відділів, інших підрозділів (не визначених у цьому розділі)	11	11	10	10	10

*Показники віднесення закладів охорони здоров'я до груп з оплатою праці керівних працівників

Показники	Групи з оплати праці				
	I	II	III	IV	V
Чисельність прикріпленого населення (тис. чол.)	більше 100	50-100	30-50	до 30	-
Кількість ліжок (од.)	більше 600	451-600	201- 450	до 200	

Заступникам керівника підприємства (директора, генерального директора), заступникам керівників структурних підрозділів підприємства посадові оклади встановлюються на 5 відсотків нижче від посадового окладу відповідного керівника, а головному бухгалтеру - на 10 відсотків.

Заступникам керівника підприємства (крім заступника керівника з медсестринства) і головному бухгалтеру посадові оклади встановлюються з урахуванням норм пункту 1.3 цього додатку без урахування підвищень за кваліфікаційну категорію, шкідливі та важкі умови праці.

2.2.2. Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25 відсотків у залежності від обсягу роботи:

- 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);

- на 20 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою медичною 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);

- на 25 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою медичною 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).

2.2.3. Схеми тарифних розрядів посад лікарів

Посади		Тарифні розряди
1.	Лікарі-хірурги всіх найменувань* і лікарі-ендоскопісти, лікарі-анестезіологи:	
	вищої кваліфікаційної категорії	14
	першої кваліфікаційної категорії	13
	другої кваліфікаційної категорії	12
	без категорії	11
2.	Лікарі-інтерни, лікарі-стажисти за такими лікарськими спеціальностями: лікар-хірург (всіх найменувань), лікар-ендоскопіст, лікар-анестезіолог	10
3.	Лікарі інших спеціальностей:	
	вищої кваліфікаційної категорії	13
	першої кваліфікаційної категорії	12
	другої кваліфікаційної категорії	11
	без категорії	10
4.	Лікар-інтерн, лікар-стажист за іншими лікарськими спеціальностями	9

* Лікарі-хірурги всіх найменувань: лікар-хірург, лікар-комбустіолог, лікар-хірург-проктолог, травматолог-ортопед, лікар-уролог, лікар-нейрохірург, лікар-хірург судинний, лікар-хірург судинний, лікар-хірург-онколог, лікар-хірург торакальний, лікар-радіолог, лікар з променевої терапії, радіонуклідної діагностики, лікар-стоматолог-хірург, лікар-акушер-гінеколог, лікар-гінеколог-онколог, лікар-рентгенолог, який здійснює хірургічні втручання із застосуванням рентгенівської апаратури в

першої кваліфікаційної категорії	12
другої кваліфікаційної категорії	11
без категорії	10

2.2.6 Керівникам підприємства та їх структурних підрозділів із числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10-20 відсотків у залежності від обсягу роботи:

- на 10 відсотків - при кількості посад фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (з урахуванням посади керівника) згідно зі штатним розписом до 3 одиниць (включно);

- на 15 відсотків - понад 3 до 10 одиниць (включно);

- на 20 відсотків - понад 10 одиниць.

2.2.7 Старшим: сестрам медичним, фельдшерам, технікам зубним та іншим фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків.

2.2.8. Старшим провізорам посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад провізорів відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків.

2.2.9. Схеми тарифних розрядів посад (професій) окремих категорій працівників підприємства

Посади (професії)		Тарифний розряд
1.	Молодші медичні сестри: операційних, перев'язувальних, палатні, з догляду за хворими	4
2.	Молодші медичні сестри: буфетниці, ванниці, прибиральниці (палатні) та інші	3
3.	Реєстратор медичний	5
4.	Сестри-господині	4
5.	Дезінфектор	4

2.2.10. Схема тарифних розрядів посад інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

Назва посади		Тарифні розряди
1.	Професіонали*, які зайняті на роботах з рентгенівською, радіологічною, радіаційною, радіометричною, дозиметричною, радіохімічною, лазерною, плазмовою, компресійною, вакуумною, електронною, телеметричною, ультразвуковою апаратурою, приладами, препаратами та обладнанням (у тому числі інженер з метрології), інженери з охорони праці:	
	провідний	11
	I категорії	10
	II категорії	9
	без категорії	8
2.	Фахівці* (техніки), які зайняті на роботах з рентгенівською, радіологічною, радіаційною, радіометричною, дозиметричною, радіохімічною, лазерною, плазмовою, компресійною, вакуумною, електронною, телеметричною, ультразвуковою апаратурою, приладами, препаратами та обладнанням (у тому числі технік з метрології):	
	I категорії	8
	II категорії	7
	без категорії	6
3.	Інженери всіх спеціальностей, бухгалтер (з дипломом спеціаліста), бухгалтер-ревізор, економіст, програміст, юристконсульт, художник-окопротезист, редактор, художник та інші професіонали*:	
	провідний	10
	I категорії	9
	II категорії	8
	без категорії	7
4.	Художник ектопротезного кабінету, технолог, бухгалтер, електромеханік та інші фахівці*:	

	I категорії	8
	II категорії	7
	без категорії	6
5.	Старший лаборант, який має вищу освіту; старший інспектор з кадрів	7
6.	Інспектор з кадрів	6
7.	Техніки всіх спеціальностей:	
	I категорії	7
	II категорії	6
	без категорії	5
8.	Виконавець робіт (начальник дільниці), майстер, майстер контрольний (дільниці цеху), старший інструктор з трудової терапії	8
9.	Механік дизельної та холодильної установок, інструктор з трудової терапії	7
10.	Начальник гаража з рухомим складом:	
	від 50 до 100 автотранспортних засобів	10
	понад 100 автотранспортних засобів	11
11.	Старший механік, який здійснює керівництво автотранспортними підрозділами з рухомим складом від 25 до 50 автотранспортних засобів	8
12.	Механік, який здійснює керівництво автотранспортними підрозділами з рухомим складом від 15 до 25 автотранспортних засобів	7
13.	Завідувач виробництва (шеф-кухар):	
	у лікарнях до 500 ліжок, у госпіталях та санаторіях до 150 ліжок	6

	у лікарнях від 500 до 800 ліжок, у госпіталях та санаторіях від 150 до 250 ліжок	7
	у лікарнях понад 800 ліжок, у госпіталях та санаторіях понад 250 ліжок, в установах соціального захисту	8
14.	Завідувачі:	
	підсобного сільського господарства	8
	центрального складу, канцелярії, господарства, фотолабораторії, експедиції, архіву	7
	складу, гуртожитку, пральні, клубу	6
	камери схову, віварію тощо	5
15.	Старші: диспетчер, товарознавець, касир, інспектор, табельник; друкарка I категорії, оператор комп'ютерного набору I категорії, оператор копіювальних та розмножувальних машин I категорії, стенографістка I категорії	5
16.	Телеграфіст, телефоніст міжміського (місцевого) телефонного зв'язку:	
	I кл.	6
	II кл.	5
	III кл.	4
17.	Агент з постачання, архіваріус, диспетчер, діловод, друкарка II категорії, експедитор, інспектор, калькулятор, касир, обліковець, оператор диспетчерської служби, оператор електрозв'язку, оператор комп'ютерного набору II категорії, оператор копіювальних та розмножувальних машин II категорії, паспортист, приймальник золота, секретар, секретар навчальної частини, секретар-стенографістка, стенографістка II категорії, секретар-друкарка, табельник, товарознавець, інші технічні службовці*	4

* Назви посад встановлюються відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, а кваліфікаційні категорії - відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78) Охорона здоров'я, затвердженого та введеного в дію наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 березня 2002 року № 117.

2.2.11. Схема тарифних розрядів професій робітників

Назва професії	Тарифний розряд
1. Старший: сторож, комірник; черговий по гуртожитку, комірник складів кислот та хімікатів, прибиральник виробничих приміщень, вантажник, склографіст (ротаторник), прибиральник сміттепроводів, кухонний робітник	2
2. Візник, гардеробник, черговий по поверху, опалювач, комірник, кастелянка, кубівник, кур'єр, двірник, підсобний робітник, сторож, маркувальник, робітник з благоустрою, комплектувальник білизни, прасувальник, натирач підлоги, прибиральник територій, прибиральник службових приміщень, сатураторник, склопротиральник, мийник посуду та інші робітники, які виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи*	1
3. Апаратник хімічного чищення спецодягу, машиніст із прання та ремонту спецодягу, садівник, водій електро- та автовізка, водій транспортно-прибиральних машин, водій самохідних механізмів, робітник ритуальних послуг, робітник з догляду за тваринами та інші робітники, які виконують малокваліфіковані роботи*	2
4. Комендант, евакуатор, пекар	3
5. Ліфтер при швидкості руху ліфтів:	
від 2,5 до 5 метрів за сек.	1
від 5 до 7 метрів за сек.	2
більше 7 метрів за сек.	3
6. Швачка:	
1 кваліфікаційного розряду	1
2 кваліфікаційного розряду	2
3 кваліфікаційного розряду	3
7. Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, офіціант:	
3 кваліфікаційного розряду	3
4 кваліфікаційного розряду	4

8. Перукар:	
I класу	2
II класу	3
9. Кухар:	
3 кваліфікаційного розряду	3
4 кваліфікаційного розряду	4
5 кваліфікаційного розряду	5
6 кваліфікаційного розряду	6
10. Ремонтувальник висотних частин будівель, електроосвітлювач, фотограф, газозварник, електрогазозварник, машиніст (кочегар) котельні, оператор котельні, механізатор, тракторист; препаратори, взуттьовики, слюсарі, столярі, токарі, ливарники, полірувальники, верстатники, електромеханіки, налагоджувальники, електромонтери всіх найменувань та інші робітники, які виконують кваліфіковані (складні) роботи з ремонту, налагодження, обслуговування обладнання, будівель, автомобілів, меблів тощо*:	
2 кваліфікаційного розряду	3
3 кваліфікаційного розряду	4
4 кваліфікаційного розряду	5
11. Робітники, які виконують висококваліфіковані (особливо складні та відповідальні) роботи*, у т. ч. з ремонту та налагодження електронного та іншого особливо складного обладнання, виготовлення очних протезів тощо:	
5 кваліфікаційного розряду	6
6 кваліфікаційного розряду	7
12. Робітники з комплексного обслуговування і ремонту будинків:	
2 кваліфікаційного розряду	4
3 кваліфікаційного розряду	5

кваліфікаційного розряду	6
В. Оптик медичний	7 - 8

Назви посад установлюються відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, а кваліфікаційні категорії - відповідно до Відника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78) Охорона здоров'я, затвердженого та введеного в дію наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 березня 2002 року № 117.

2.2.12. Схема тарифних розрядів професій водіїв автотранспортних та мототранспортних засобів

Назва професії	Вид автотранспортного засобу	Тарифні розряди за групами автомобілів
Водій автотранспортних засобів	Легковий автомобіль (у т. ч. спеціальні) з робочим обсягом двигуна:	
	до 1,8 л	2
	понад 1,8 до 3,5 л	3
	понад 3,5 л	4

2.3. Ставки погодинної оплати праці працівників, які залучаються закладами, установами та організаціями для проведення консультацій

2.3.1. Ставки погодинної оплати праці

Працівники	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду
Професор, доктор медичних наук	10,91
Доцент або кандидат медичних наук	9,10
Особи, які не мають наукового ступеня, зі стажем роботи не менше 5 років	7,96

2.3.2. Ставки погодинної оплати праці академіка та члена-кореспондента підвищуються на 25 відсотків від ставок погодинної оплати праці професора та доктора медичних наук.

2.3.3. Разова консультація тривалістю менше однієї години сплачується як за годину.

2.3.4. Оплата за час, витрачений на перебування в дорозі, проводиться лікарям-консультантам, виходячи із посадового окладу лікаря відповідної спеціальності, за фактичний час перебування у дорозі.

2.3.5. Цей порядок оплати праці лікарів-консультантів не застосовується при оплаті праці лікарів, які залучаються до проведення консультацій у закладах, у штаті яких вони є.

2.4. Підвищення посадових окладів

2.4.1. За наявність кваліфікаційної категорії

1. Керівнику (директору, генеральному директору) підприємства та його заступникам з числа лікарів посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці, підвищується за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю "організація та управління охороною здоров'я":

а) керівнику (директору, генеральному директору) та його заступникам (лікарям) - за спеціальностями "організація і управління охороною здоров'я" та "організація та управління фармацією", які мають:

- вищу кваліфікаційну категорію - на 44,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

- першу кваліфікаційну категорію - на 31,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

- другу кваліфікаційну категорію - на 24,1 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

б) керівникам із числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають:

- вищу кваліфікаційну категорію - на 28,3 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

- першу кваліфікаційну категорію - на 18,4 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

- другу кваліфікаційну категорію - на 8,7 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду

2. Головним лікарям дільничних лікарень, лікарських амбулаторій та керівникам ЦМСЕ підвищення посадових окладів за наявності кваліфікаційної категорії проводиться за будь-якою лікарською спеціальністю.

3. 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 цим пунктом.

4. Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадовий оклад встановлюється з урахуванням кваліфікаційної категорії за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють, а завідувачам поліклінік, що є структурними підрозділами лікарень, - за будь-якою лікарською спеціальністю, за якою надається амбулаторно-поліклінічна допомога.

5. Іншим медичним та фармацевтичним працівникам посадовий оклад устанавлюється з урахуванням кваліфікаційної категорії за умови їх роботи за тією спеціальністю, за якою присвоєно кваліфікаційну категорію.

6. 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). Особам, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії і своєчасно подали необхідні документи в атестаційну комісію (не пізніше як за два місяці до закінчення 5-річного строку з моменту попередньої атестації (переатестації), указана виплата проводиться до винесення рішення атестаційної комісії про її підвищення (підтвердження) або відміну.

2.4.2. За оперативне втручання

Посадові оклади лікарів-хірургів усіх найменувань, лікарів-анестезіологів та лікарів-ендоскопістів, у тому числі керівників структурних підрозділів - лікарів цих спеціальностей, визначені згідно з пунктами 2.1 - 2.2 цього додатку підвищуються за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці при роботі: в амбулаторно-поліклінічному закладі (відділенні) - до 15 відсотків посадового окладу; денному стаціонарі хірургічного профілю - до 25 відсотків, стаціонарі - до 40 відсотків. Щорічно наказом керівника (директора, генерального директора) визначається конкретний розмір цього підвищення особисто кожному працівнику, який має право на таке підвищення.

2.4.3. За диплом з відзнакою

Лікарям усіх спеціальностей та провізорам (крім лікарів-інтернів та провізорів-інтернів), які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладів, посадовий оклад, що визначений за тарифними розрядами, підвищується протягом 5 років на 5 відсотків.

2.4.4. За керування санітарним транспортом

Водіям санітарних автомобілів місячні тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків. Перелік автомобілів, віднесених до санітарних, затверджується Міністерством охорони здоров'я України.

2.4.5. Інші підвищення посадових окладів (тарифних ставок)

Керівним працівникам (керівнику (директору, генеральному директору), його заступникам, в тому числі заступнику з поліклінічної роботи з 01.04.2020 року, головному бухгалтеру та його заступникам, начальнику планово-економічного відділу, головним фахівцям) підприємства за наявності поліклініки (поліклінічного відділення (підрозділу)) посадові оклади підвищуються на 15 відсотків.

2.4.7. Порядок установаження та виплат підвищень посадових окладів

Підвищення, передбачені підпунктами 2.4.1-2.4.4, установажуються до посадового окладу, визначеного за пунктами 2.1-2.2 цього додатку.

Підвищення, передбачені пунктами 2.4.5 установажуються до посадового окладу, визначеного за пунктами 2.1-2.2 цього додатку, з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію, оперативні втручання, диплом з відзнакою, санітарний транспорт.

Також, підвищення посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами, що визначені в п.16.5 колективного договору, установлюються до посадового окладу, визначеного за пунктами 2.1-2.2 цього додатку, з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію, оперативні втручання, диплом з відзнакою, санітарний транспорт.

Підвищення, передбачені підпунктами 2.4.1-2.4.5, виплачуються в межах фінансової спроможності підприємства.

3. Доплати

3.1. Доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт

3.1.1. Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у тому ж самому закладі, установі поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за меншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір цих доплат установлюється керівником (директором, генеральним директором) підприємства залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

3.1.2. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж таким, що визначений в штатному розписі підприємства.

3.1.3. Керівнику (директору, генеральному директору) підприємства - лікарю та його заступникам - лікарям дозволяється вести в підприємстві, у штаті яких вони є, роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

Зазначена робота керівника (директора, генерального директора) підприємства - лікаря та його заступників - лікарів повинна відображатись у відповідних медичних документах.

3.1.4. Зазначені в пунктах 3.1.1 та 3.1.2 доплати не встановлюються керівнику (директору, генеральному директору) підприємства - лікарю та його заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

3.2. Доплати за роботу в нічний час

3.2.1. Працівникам (у т.ч. водіям санітарних автомобілів, які є в штаті автотранспортних підприємств та інших організацій), які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

3.2.2. Працівникам, зайнятим наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги, а також тим, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної

терапії, провадиться доплата в розмірі 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводяться зазначені доплати, визначено в додатку №3 колективного договору. Він не підлягає щорічному перезатвердженню, а в разі потреби до нього можуть уноситися зміни та доповнення у такому самому порядку.

3.3. Доплати за науковий ступінь

3.3.1. Працівникам устанавлюються доплати 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 (директор, генеральний директор) підприємства.

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

3.3.2. Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

3.4. Інші доплати

3.4.1. Працівникам закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення за їх згодою може вводиться робочий день з розподілом зміни на частини (з перервою у роботі понад 2 години) за умови, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої норми тривалості робочого дня (ст. 60 КЗпП). Доплата в ці дні проводиться за відпрацьований час до посадового окладу, в розмірі до 30 відсотків, конкретний розмір якої визначає керівник (директор, генеральний директор) підприємства за погодженням з профспілковим комітетом у межах затвердженого фонду оплати праці.

Час внутрішньозмінної перерви в робочий час не включається.

Перелік посад працівників, яким можуть виплачуватись указані доплати, затверджується керівником (директор, генеральний директор) підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

3.4.2. Керівник (директор, генеральний директор) підприємства за погодженням з профспілковим комітетом можуть устанавлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час. Водіям автомобілів з ненормованим робочим днем доплата за роботу в нічний час проводиться на загальних підставах.

3.4.3. Робітникам підприємства, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць устанавлюється доплата в розмірі до 12 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Перелік посад, яким устанавлюються вказані доплати, наведений у додатку №4 колективного договору.

3.4.4. Працівникам (у т. ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Перелік посад, яким установлюються вказані доплати, наведений у додатку №5 колективного договору.

3.5. Порядок установлення та виплати доплат.

Доплати, перелічені в цьому розділі, установлюються до посадового окладу з урахуванням підвищень та виплачуються в межах фінансової спроможності підприємства.

4. Надбавки

4.1. Надбавки за почесні звання

4.1.1. Працівникам установлюються надбавки за наявність почесного звання України, СРСР, союзних республік СРСР у розмірах:

"заслужений" - 20 відсотків посадового окладу;

"народний" - 40 відсотків посадового окладу.

4.1.2. За наявності двох або більше звань надбавка встановлюється за одним (вищим) званням як за основною посадою, так і за сумісництвом.

4.1.3. Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична тощо) збігається з наявним почесним званням.

Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу, установи.

4.2. Надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови

Працівникам установлюється надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської - 10, однієї східної, угро-фінської або африканської - 15, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу.

Ця надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

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

Працівникам можуть установлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

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

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

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

Працівникам закладу, установи надбавки встановлюються керівником, а керівнику - органом вищого рівня, у межах фонду оплати праці.

4.4. Інші надбавки

4.4.1. Водіям автотранспортних засобів встановлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах:

водіям II класу - 10 відсотків,

водіям I класу - 25 відсотків.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

4.5. Надбавка за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам

4.5.1. Надбавка за вислугу років встановлюється медичним та фармацевтичним працівникам підприємства 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

4.5.2. Надбавка за вислугу років виплачується керівнику (директору, генеральному директору) підприємства, його заступникам з числа лікарів, заступнику керівника з медсестринства, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, провізорам усіх спеціальностей, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою усіх спеціальностей та помічникам ентомолога.

4.5.3. 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 пункті 4.5.2 ;

час роботи у будь-яких державних та комунальних установах, закладах та організаціях незалежно від підпорядкування на посадах, визначених у пункті 4.5.2., 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 4.5.2, 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 4.5.2, 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 3 цього Порядку 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).

4.5.4. 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.

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

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

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

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

4.6. Порядок установаження та виплати надбавок

Надбавки, перелічені в пунктах 4.2 - 4.4, нараховуються працівникам на посадовий оклад (тарифну ставку) з урахуванням підвищень, у пункті 4.4 - на посадовий оклад, визначений згідно з пунктами 2.1 - 2.2 цього додатку, з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію.

Надбавки, перелічені в пунктах 4.1 - 4.5 виплачуються в межах фінансової спроможності підприємства.

5. Інші питання оплати праці

5.1. Чергування у стаціонарі

Підприємство, яке має стаціонар, належить до безперервно діючого закладу, медична допомога в якому надається цілодобово. Чергування у стаціонарі здійснюються за рахунок місячної та понадмісячної норми робочого часу працівника. Робочий час медичних працівників урахується помісячно. Місячна норма робочого часу визначається, виходячи з установленної для даного працівника щоденної тривалості робочого часу, передбаченої для шестиденного робочого тижня, та кількості робочих днів у даному місяці. У місячну норму робочого часу включаються всі види робіт, які виконуються працівниками (тобто основна робота, чергування, виклик для надання допомоги хворим вдома тощо).

Залучення до чергувань лікарів амбулаторно-поліклінічного підрозділу підприємства проводиться за їх згодою та відповідно до діючого законодавства про працю.

Забороняється залучати до роботи в нічний час та до надурочних робіт осіб, які перелічені в статтях 55, 63 Кодексу законів про працю України.

Чергування в межах місячної норми робочого часу здійснюються штатними медичними працівниками за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця.

Якщо чергування здійснювалось у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться.

Чергування за графіком у вихідний та святковий день в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одинарної годинної ставки понад оклад (статті 72, 107 КЗпП України).

За чергування у нічний час проводиться додаткова оплата в розмірах, установлених у пункті 3.2 розділу 3 цього додатку. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити

його іншим працівником оплата проводиться за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (ст.106 КЗпП України).

Годинні та денні ставки, передбачені цим пунктом, визначаються виходячи з посадового окладу, встановленого з урахуванням підвищень.

5.2. Умови оплати праці лікарів, які залучаються для проведення обов'язкових медичних оглядів

Лікарям, які проводять обов'язкові медичні огляди категорій працівників (громадян) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17.09.96 № 1138 "Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти", оплата праці здійснюється за рахунок коштів спеціального фонду закладу охорони здоров'я за фактично відпрацьований час, виходячи з посадових окладів (тарифних ставок), передбачених цими Умовами.

5.3. Преміювання працівників та надання матеріальної допомоги

Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати.

На підприємстві керівник (директор, генеральний директор) затверджує положення про преміювання працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

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

Преміювання керівників закладів, установ здійснюється за рішенням органу управління.

Керівники мають 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.

Медичним і фармацевтичним працівникам виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

5.4. Виплати, що перелічені в пунктах 5.1.- 5.3 даного додатку виплачуються в межах фінансової спроможності підприємства.

Директор

Голова профкому



С.Г.Подлужний



О.Є.Паталах

Протокол по результатам на 19 апреля
Директор

