

24.08.2022
№ 4/2-243

Директору
Комунального закладу «База
спеціального медичного постачання»
Дніпропетровської обласної ради
Юрію ПОСТОЛОВУ

Від трудового колективу:
Уповноваженому представнику
трудоного колективу
Комунального закладу «База
спеціального медичного постачання»
Дніпропетровської обласної ради
Вероніці АБРАМЕНКОВІЙ

Про повідомну реєстрацію
змін і доповнень
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №210 від 24.08.2022 із рекомендаціями:

1. П.4.8: посилання на нормативний документ не має відношення до змісту пункту. Виключити.
2. П.5.13: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ч.3 ст.19 Закону України «Про охорону праці», на яку йдеться посилання. Привести у відповідність до чинного законодавства.

3. П.5.24: викладений некоректно. Не відображено вимоги ст.6, ч.1 ст.17 Закону країни «Про охорону праці», про що йдеться у пункті. Привести у відповідність до чинного законодавства.
4. Стор.7, 8: порушено вимоги п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації». Вимоги до оформлення документів», а саме: підпис розміщують під текстом документа або під відміткою про наявність додатків. Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. Додатки 11 та далі по тексту додатків: назви професій «електромонтер», «слюсар» не відповідають вимогам ДК 003:2010. Привести у відповідність до чинного законодавства.
6. Додаток 12:
 - назва Переліку:
 - не відповідає вимогам п.п.3.4.5 п.3.4 розділу 3 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519, згідно з яким за роботу у важких та шкідливих умовах праці здійснюється доплата, а не підвищення посадових окладів. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - слово «тяжкими» замінити на «важкими і шкідливими» відповідно до вимог додатку 6 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - конкретизувати види робіт з важкими і шкідливим умовами праці, за які здійснюється доплата відповідно до вимог п.п.3.4.5 п.3.4 розділу 3 та додатку 6 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - не зазначено конкретний розмір доплати, визначений за результатами атестації робочих місць за умовами праці, проведеної відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442. Привести у відповідність до чинного законодавства.
7. Додаток 13: не враховано право на забезпечення спецодягом професії «слюсар». Привести у відповідність до чинного законодавства.
8. Додаток 15: не відповідає вимогам ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством

становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovs-koi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Уповноважений представник


(підпис)

Вероніка АБРАМЕНКОВА
« 03 » серпня 2022 р.



Від роботодавця:

Директор


(підпис)

Юрій ПОСТОЛОВ
« 03 » серпня 2022 р.

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**
між роботодавцем та трудовим колективом
Комунального закладу «База спеціального медичного постачання»
Дніпропетровської обласної ради»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу
і захисту прав працівників
на 2022-2025 роки

Схвалені на зборах
трудового колективу
« 01 » серпня 2022 року
Протокол № 3

Внести зміни по тексту колективного договору:

- Слово «установа» замінити на «заклад», відповідно до Статуту;
- Слово «дитина – інвалід» замінити на «дитина з інвалідністю» у відповідності до Закону України від 19.12.2017 № 2249-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

1. Внести наступні зміни у розділ «І.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ»:

- п.1.8: Слова «інвалід праці» замінити на «особа з інвалідністю внаслідок трудового каліцтва».

п.1.9. викласти у такій редакції:

- Договір набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до прийняття нового, підлягає повідомній реєстрації у інспекції з питань праці і зайнятості населення Дніпропетровської міської ради.

2. Внести наступні зміни у розділ «II.ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ»

п.2.8. викласти у такій редакції:

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України (крім випадку ліквідації закладу), протягом одного року має переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо заклад провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Для такого працівника відновлюються соціально-побутові пільги, які працівник мав до вивільнення, визначені у даному колективному договорі.

3. Внести наступні зміни у розділ «III.ОПЛАТА ПРАЦІ»

Внести зміни до пунктів, виклавши в наступній редакції:

п.3.6. Встановлювати розміри посадових окладів, тарифних ставок працівників згідно постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами) та наказу Міністерства охорони здоров'я №308/519 від 05 жовтня 2005 року «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки (додаток №5), 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 (додатки № 6-11)

п.3.8 Працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць за умовами праці встановлюється доплата в розмірі до 12 % посадового окладу (тарифної ставки), (згідно наказу за №308/519 від 05.10.2005 року Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов праці закладів охорони здоров'я та соціального захисту населення»), згідно з переліком (додаток № 12)

п.3.9. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснювати доплату в розмірі 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку.

п.3.16.

Робота у святковий і неробочий день оплачується в подвійному розмірі (згідно ч.4 ст.73 ,ст. 107 КЗпП України):

- *відрядникам* – за подвійними відрядними розцінками;
- *працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками*, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- *працівникам, які одержують місячний оклад*:
 - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася в межах місячної норми робочого часу;
 - у розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму;
 - на бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

4.Внести наступні зміни у розділ «ІV. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ»

Внести зміни до пунктів, виклавши в наступній редакції:

4.1.Встановити для працівників закладу п'ятиденний робочий тиждень тривалістю 40 годин з двома вихідними днями у суботу та неділю, початок та закінчення роботи – згідно з Правилами внутрішнього трудового

розпорядку. Тривалість робочого дня з понеділка по п'ятницю — 8 годин.

- За графіком роботи робочий час організовано для працівників:

а) сторожової охорони складів держрезерву, до обов'язків яких входять функції безперервної цілодобової охорони території і будівель та чергування на пропускних пунктах;

б) опалювачів котельні на твердому паливі на період опалювального сезону;

- Графіки роботи кожного працівника складають відповідно до графіків змінності з таким розрахунком, щоб за обліковий період була додержана розрахункова норма робочого часу. В окремі місяці облікового періоду допускають відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і в менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважають надурочними роботами, а зменшення — не є неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).

- Тривалість робочої зміни працівників, зазначених у підпункті а) та б) становить 24 години з урахуванням часу перерви для харчування та відпочинку. Роботодавець повинен створити умови для відпочинку працівників протягом зміни (обладнання кімнат відпочинку стільцями, столами, кріслами, ліжками тощо).

- Опалювачам котельні, які за характером роботи не можуть покидати робочі місця протягом робочої зміни, дозволено приймати їжу безпосередньо на робочому місці. Час початку і закінчення приймання їжі опалювачі котельні встановлюють самостійно за погодженням з завідувачем складу, виходячи з організаційних, технологічних та інших чинників і конкретних виробничих завдань так, щоб не допустити негативного впливу на роботу котельного обладнання. Час приймання їжі у цьому разі не вважається перервою і включається до робочого часу.

- Графіки роботи сторожової охорони та опалювачів котельні із зазначенням прізвищ працівників Роботодавець затверджує не пізніше ніж за 10 днів до початку наступного місяця.

- Чергування змін працівників, зазначених у підпунктах а) та б) пункту 4.1. Договору, здійснюється у такому порядку:

Зміна	Число місяця																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			
2		д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н		
3			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н	
4	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н			д	н

4.7.Надавати певним категоріям працівників закладу щорічну додаткову оплачувану відпустку відповідно до вимог ст.19 Закону України «Про відпустки».

Надавати працівникам закладу оплачувану відпустку при наявності економії заробітної плати, в межах фонду оплати праці, затвердженого кошторисом:

- з нагоди ювілейних дат і дня народження – 1 календарний день;
- на поховання рідних працівника – 1-3 календарні дні.

ДОДАТИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НАСТУПНІ ПУНКТИ:

4.7.1.Надавати працівникам закладу щорічну додаткову відпустку із збереженням заробітної плати:

- учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» тривалістю 14 календарних днів на рік;
- працівникам ,відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» громадянам віднесеним до категорії 1,П тривалістю 16 календарних днів на рік.

4.7.2.Працівникам, які є донорами, безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням за ними середнього заробітку за рахунок Закладу. За бажанням особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

4.8. Надавати працівникам закладу відпустки без збереження заробітної плати, згідно ст.25, ст.26 Закону України «Про відпустки» (ст.124 КзпП України зі змінами, ЗУ «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» від 25.10.2020 р. зі змінами)

5.Внести наступні зміни у розділ «V. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я»

Внести зміни до пунктів, виклавши в наступній редакції:

5.1. У цьому пункті залишити абз.1 з посиланням на додаток до колективного договору 15 (ст.20 Закону України «Про охорону праці»).

5.5.Працівникам,які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати безоплатно за встановленими нормами мийні засоби. Мило працівникам видається за встановленими нормами — 400 г на місяць.(додаток 14)

ДОДАТИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НАСТУПНІ ПУНКТИ:

5.13.Для Закладу витрати на охорону праці становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік , за умовами фінансування.(частина третя статті 19 у редакції Закону України від 02.06.2011 р. N 3458-VI, згідно

із Законом України від 08.07.2010 р. N 2456-VI, враховуючи зміни, внесені Законом України від 28.12.2014 р. N 79-VIII, згідно із Законом України від 28.12.2014 р. N 80-VIII)

5.14. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

5.15. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

5.16. Заклад для осіб з інвалідністю, зобов'язаний створювати умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

5.17. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

5.18. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

5.19. Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

5.20. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

5.21. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

5.22. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

5.23. До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

5.24. Заклад повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці

- ч.1 ст.17 Закону України «Про охорону праці»;

- ст.6 Закону України «Про охорону праці».

Забезпечити своєчасне подання матеріалів розслідування нещасного випадку чи профзахворювань до Фонду соціального страхування України.

Додатки з 1 по 4 викласти у новій редакції (додаються).

Від трудового колективу:
Уповноважений представник



(підпис)

Вероніка АБРАМЕНКОВА
« 03 » серпня 2022 р.

Від роботодавця:

Директор



(підпис)

Юрій ПОСТОЛОВ

« 03 » серпня 2022 р.

Додаток 1

ПЕРЕЛІК

посад, яким встановлюється доплата за складність та напруженість у роботі

Доплата за складність та напруженість встановлюється на підставі наказу Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 №308/519»Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення». Доплата встановлюється у розмірі 30-50% від посадового окладу на підставі власної заяви та наказу по установі.


В результаті відсутності фонду економії заробітної плати чи не виконання посадових обов'язків доплата може бути знята на підставі наказу директора закладу.

Посади, робота на яких дає право на отримання доплати за складність та напруженість у роботі:

1. Директор(за рішенням Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації).
2. Заступник директора.
3. Секретар.
4. Головний бухгалтер.
5. Заступник головного бухгалтера.
6. Бухгалтер(без категорії, I та II категорії, провідний)
7. Завідувач господарством.
8. Фармацевтичний асистент.
9. Начальник відділу медичної техніки, спеціального і санітарно – господарчого майна.
10. Економіст (без категорії, , I та II категорії, провідний).

- 11.Інженер.
- 12.Інженер з охорони праці.
- 13.Інженер-програміст.
- 14.Юрисконсульт (без категорії, I та II категорії, провідний).
- 15.Інспектор з кадрів.
- 16.Завідувач складу.
- 17.Заступник завідувача складу.
- 18.Завідувач відділу складу.
- 19.Водій автотранспортного засобу господарчої частини.

Заступник головного бухгалтера  Тетяна ОЛЬХОВІК

Економіст  Надія ПАНТЮК


Додаток 2

ПЕРЕЛІК

Посад, яким встановлюється доплата за роботу в нічний час

Доплата за роботу у нічний час встановлюється у розмірі 35% від тарифної ставки за кожну годину роботи у нічний час особам, що займають наступні посади:

- 1.Сторож.
- 2.Опалювач.

Заступник головного бухгалтера  Тетяна ОЛЬХОВІК

Економіст  Надія ПАНТЮК

ПЕРЕЛІК

посад, яким встановлюється право на додаткову відпустку за ненормований робочий час

Право на додаткову відпустку за ненормований робочий час терміном 7 календарних днів встановлюється особам, що займають наступні посади:

1. Директор.
2. Заступник директора.
3. Секретар.
4. Головний бухгалтер.
5. Заступник головного бухгалтера.
6. Бухгалтер(без категорії, I та II категорії, провідний)
7. Завідувач господарством.
8. Фармацевтичний асистент.
9. Начальник відділу медичної техніки, спеціального і санітарно – господарчого майна.
10. Економіст (без категорії, I та II категорії, провідний).
11. Інженер.
12. Інженер з охорони праці.
13. Інженер-програміст.
14. Юрисконсульт (без категорії, I та II категорії, провідний).
15. Інспектор з кадрів.
16. Завідувач складу.
17. Заступник завідувача складу.
18. Завідувач відділу складу.
19. Водій автотранспортного засобу господарчої частини.

Заступник головного бухгалтера _____ Тетяна ОЛЬХОВІК

Економіст _____ Надія ПАНТЮК

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «БАЗА СПЕЦІАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО
ПОСТАЧАННЯ» ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

I. Загальне положення

Положення про преміювання працівників КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «БАЗА СПЕЦІАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО ПОСТАЧАННЯ» ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» (далі-Положення) регулює трудові відносини між працівниками установи та директором щодо преміювання, як складової частини існуючої у закладі системи заохочення.

Положення вводиться з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні якості роботи щодо виконання основних задач, що поставлені перед КОМУНАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ «БАЗА СПЕЦІАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО ПОСТАЧАННЯ» ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» (далі-Заклад) та дотримання вимог законодавства України.

II. Підстави, умови та порядок преміювання

Преміювання працівників здійснюється за досягнення високої ефективності в роботі, за особливий внесок в загальні результати роботи.

Преміювання працівників здійснюється щомісячно, щоквартально або щорічно за рахунок економії фонду заробітної плати закладу.

Обов'язковою умовою преміювання працівників Закладу є наявність фонду заробітної плати або надходження коштів від додаткового фінансування.

Розмір економії фонду заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань на заробітну плату та сумою фактичних витрат.

Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до збройних сил України, вступу на навчання, виходом на пенсію або з підстава, передбачених п.1ч.1 ст.40 КЗпП України, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або звільнені за порушення трудової дисципліни, премія не нараховується і не виплачується.

Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітного періоду, премія може бути виплачена за фактично відпрацьований час за окремим рішенням директора.

Працівникам, які прийняті на роботу з випробувальним терміном, премія за період терміну випробування не нараховується.

Розмір премії кожному працівнику Закладу визначається відповідно до розміру посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду, особистого внеску у кінцеві результати роботи і граничним розміром не обмежуються.

Преміювання директора Закладу здійснюється за рішенням Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Відповідно до п.3 ст.247 КЗпП України виплата премії працівникам здійснюється згідно наказу директора на підставі спільного рішення директора та постанови тарифікаційної комісії.

Нарахування премії здійснюється залежно від наявності преміального фонду в розмірах:

1. За виконання особливо відповідальних робіт, пов'язаних з проведенням процедури державних закупівель – від 1,5 до 3 посадових окладів (члени комітету з конкурсних торгів, уповноважені особи, економісти та бухгалтери, які забезпечують розрахунки і звітності по держзакупівлям);

2. За якісне виконання посадових обов'язків – до 2 посадових окладів.

III. Підстави та порядок позбавлення премії

Працівника може бути повністю або частково позбавлено премії за невиконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказів та розпоряджень директора Закладу, а також при:

- порушенні графіку роботи, етики у взаємовідносинах з працівниками Закладу;
- наявності прогулу або залишення роботи без поважних причин;
- наявності факту появи на роботі у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння;
- інших порушень трудової дисципліни.

Повне або часткове позбавлення працівника премії здійснюється згідно наказу директора на підставі спільного рішення директора та тарифікаційної комісії.

Депреміювання застосовується на той період (місяць, квартал, рік), в якому мало місце порушення трудової дисципліни, незалежно від того, притягався чи не притягався працівник за це до дисциплінарної відповідальності.

В разі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з винесенням йому догани протягом дії догани (до 1 року або її скасування) заохочення у вигляді премії до нього не застосовується на підставі ст. 151 Кодексу законів про працю.


У разі незгоди з розміром преміювання, розміру або підстав депреміювання, працівник за вирішенням спору може звернутися в комісію по трудових спорах або до суду.

Заступник головного бухгалтера _____  Тетяна ОЛЬХОВІК

Розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників закладів охорони здоров'я, визначені на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що запроваджуються	01.01-30.09.2022	01.10.-31.12.2022
1	1	2893	2982
2	1,09	3153	3250
3	1,18	3414	3519
4	1,27	3674	3787
5	1,36	3934	4056
6	1,45	4195	4324
7	1,54	4455	4592
8	1,64	4745	4890
9	1,73	5005	5159
10	1,82	5265	5427
11	1,97	5699	5875
12	2,12	6133	6322
13	2,27	6567	6769
14	2,42	7001	7216
15	2,58	7464	7694
16	2,79	8071	8320
17	3	8679	8946
18	3,21	9287	9572
19	3,42	9894	10198
20	3,64	10531	10854
21	3,85	11138	11481
22	4,06	11746	12107
23	4,27	12353	12733
24	4,36	12613	13002
25	4,51	13047	13449

Економіст



Надія ПАНТЮК

**Схема тарифних розрядів посад керівників комунального закладу
«База спеціального медичного постачання» ДОР»**

Посади	Тарифні розряди, які встановлюються за групами з оплати праці				
	I	II	III	IV	V
Завідувач відділу:					
- фармацевт	11	11	10	9	8
начальники (завідувачі) інших відділів аптечних баз, складів	11	10	9	8	7

Заступникам керівників закладу, заступникам керівників структурних підрозділів закладу посадові оклади, встановлюються на 5-15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника (визначеного з урахуванням норм пункту 1.6. без урахування підвищень за кваліфікаційну категорію, шкідливі і важкі умови праці), а головному бухгалтеру – на 10-30 відсотків.

Економіст

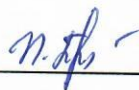


Надія ПАНТЮК

Схема тарифних розрядів посад керівників баз та складів спеціального медичного постачання

Назва посади	Тарифні розряди, які встановлюються за групами з оплати праці				
	I	II	III	IV	V
1. Керівник бази	16	15	14	13	12
2. Керівник складу		15	14	13	12

Економіст



Надія ПАНТЮК

Додаток 8

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

Назва посади	Тарифні розряди
Інженер з охорони праці:	
Провідний	
I категорії	11
II категорії	10
без категорії	9
Інженери всіх спеціальностей,	8
бухгалтер (з дипломом спеціаліста),	
економіст, програміст, юрисконсульт:	
Провідний	
I категорії	10
II категорії	9
без категорії	8
Бухгалтер (бакалавр, молодший спеціаліст)	7
I категорії	
II категорії	8
без категорії	7
Інспектор з кадрів	6
Завідувачі господарства	6
Секретар-друкарка	7
	4

Економіст

п.п.р.

Надія ПАНТЮК

Додаток 9

Схема тарифних розрядів посад (професій) інших працівників аптечних закладів, баз і складів спецмедпостачання

Назва посади	Тарифні розряди
Фармацевт	
вищої кваліфікаційної категорії	10
першої кваліфікаційної категорії	9
другої кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7

Економіст

п.п.р.

Надія ПАНТЮК

Схема тарифних розрядів професій водіїв автотранспортних засобів

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

Економіст



Надія ПАНТЮК

Схема тарифних розрядів професій робітників

Назва посади	Тарифні розряди
1. Вантажник	2
2. Опалювач	1
3. Сторож	1
4. Слюсар	3
5. Електромонтери 2 кваліфікаційного розряду	3

Економіст



Надія ПАНТЮК

ПЕРЕЛІК

Посад роботи яких дає право на підвищення схемних посадових окладів у зв'язку з важкими умовами праці до 12% (за умови атестації робочого місця, згідно наказу за №308/519 від 05.10.2005 року Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов праці закладів охорони здоров'я та соціального захисту населення»), згідно з переліком:

- Опалювачі

Економіст  Надія ПАНТЮК

Інспектор з кадрів  Вероніка АБРАМЕНКОВА

Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засоби індивідуального захисту

з/п	Найменування професії (посади)	Необхідний спецодяг, спеціальне взуття	Термін використання (у місяцях)
1	Опалювач котельні під час обслуговування котлів, що працюють на твердому паливі, з механічним завантаженням:	На зовнішніх роботах узимку: Куртка утеплена Штани утеплені Чоботи Рукавички Костюм Берет Черевики Рукавиці Окуляри захисні закриті	36 36 24 12 12 12 12 12 2 До зносу
2	Вантажник	На зовнішніх роботах узимку: Куртка утеплена Штани утеплені Шапка Чоботи Рукавички Костюм Берет Черевики Рукавиці Каска захисна	36 36 36 24 12 12 12 12 12 2 До зносу
3	сторож	Костюм Чоботи Рукавиці Куртка утеплена Штани утеплені Чоботи Рукавички Шапка	12 12 1 36 36 24 12 36
4	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Костюм Берет Черевики Рукавички Окуляри захисні відкриті Рукавички діелектричні Калоші діелектричні	12 12 12 1 До зносу Чергові Чергові

Згідно Наказу Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 №1804 (зі змінами) «Про затвердження мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці», наказ № 62 від 16.04.2009 «Про затвердження норм безоплатної видачі спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості», наказ МНС України від 10.12.2012 року № 1389.

Інженер з охорони праці  Вячеслав ОЛЬХОВИК

Додаток 14

ПЕРЕЛІК

посад, яким встановлюється право на безкоштовну видачу мила.

Безкоштовну видачу мила мають працівники, що займають наступні посади:

1. Водій автотранспортного засобу.
2. Сторож.
3. Опалювач.
4. Вантажник.
5. Електромонтер.

Інженер з охорони праці  Вячеслав ОЛЬХОВИК

Додаток 15

Комплексні заходи

- Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці, на протязі року, при наявності фінансування.
- Проведення атестації робочих місць.
- Проведення навчання і перевірка знань з охорони праці.
- Забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям або засобами індивідуального захисту відповідно до норм, передбачених законодавством.
- Вивчення впливу на працівників небезпечних і шкідливих факторів, та приведення їх рівня на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Інженер з охорони праці В.О.Ольховик Вячеслав ОЛЬХОВИК

Проінеровано, пронумеровано та
скріплено печаткою 20 (двадцять)

аркушів

Директор КЗ «БСМІ» ДОР»

 **Юрій ПОСТОЛОВ**

Представник / грудного колективу


Вероніка АБРАМЕНКОВА