



ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

28.04.2021 № 2/2-92

На № _____ від _____

Головному лікарю комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради»

Падалко Л.І.

Від трудового колективу:

Голові первинної профспілкової організації комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради»

Андрішиній О.В.

Голові ППО ВПМУ КЗ «ДОПЦ» зі стаціонаром Дніпропетровської обласної ради»

Душейко О.А.

Про повідомну реєстрацію
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» колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за № 112 від 26.04.2021 із рекомендаціями:

1. Розділ I:

- п.1.6: невірно зазначено кількість додатків до колективного договору;
- п.1.9: другу частину речення «а також має бути...» привести у відповідність до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів».

2. Розділ II:

- п.2.1.41: на час повідомної реєстрації Закон України, на який йдеться посилення, втратив чинність. Внести відповідні зміни до пункту;
- 2.1.45: слова «інвалід війни» замінити на «особа з інвалідністю» відповідно нормативних актів, на які йдеться посилення у пункті.

3. Розділ III:

- 3.1.4: некоректна назва нормативного документу, на якій йдеться посилання. Привести у відповідність до наказу Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327;

- п.3.1.10:

- абз. «працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими...» після слів «робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442;

- абз. «працівникам, які використовують...» слово «дезінфікуючі» замінити на «дезінфікувальні» відповідно до нормативного документу, на який йдеться посилання;

- п.3.1.13: конкретизувати строки виплати заробітної плати відповідно до ст.115 Кодексу законів про працю України та листа Міністерства соціальної політики України від 23.07.18.№1305/0/101-18/28;

- п.3.1.16: не відповідає вимогам ч.4 ст.115 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.3.1.21: не враховано вимоги ч.3 ст. 107 Кодексу законів про працю України;

- п.3.1.33: на час повідомної реєстрації Закон України, на який йдеться посилання, втратив чинність. Внести відповідні зміни до пункту;

4. Розділ IV:

- п.4.3.1: привести у відповідність до ст.42 Кодексу законів про працю України.

5. Розділ V:

- п.5.6: відсутнє посилання на додаток;

- п.5.23: викладений некоректно. Привести у відповідність до ст.12 Закону України «Про охорону праці», на яку йдеться посилання;

- п.5.40: після слів «робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442, на яку йдеться посилання.

6. Розділ 6:

- п.6.1: зазначені відпустки є відпустками відповідно до ст.26 Закону України «Про відпустки», та не є додатковими. Привести у відповідність до чинного законодавства.

7. Додатки №№1-24 до колективного договору не завізовано працівником, який створив документ відповідно до вимог п. 4.4 ДСТУ 4163 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів».

8. Додаток №8:

- поз. «за використання в роботі...» (стор.33) слово «дезінфікуючих» замінити на «дезінфікувальних» відповідно до п.3.4.7 наказу Міністерства праці та соціальної політики України та міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519.

9. Додаток №12:

- у назві Переліку слово «дезінфікуючих» замінити на «дезінфікувальних» відповідно до п.3.4.7 наказу Міністерства праці та соціальної політики України та міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519, на який йдеться посилання.

10. Додаток №21:

- п.3: слова «інвалід війни» замінити на «особа з інвалідністю» відповідно нормативних актів, на які йдеться посилання.

11. Додаток №24:

- порушено нумерацію пунктів;
- відсутня інформація про джерело фінансування відповідно до ст.20 Закону України «Про охорону праці»;
- п.7: викладений некоректно. Привести у відповідність до постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці»;
- п.п.18-21,23: не відносяться до заходів з охорони праці відповідно до ст.19 закону України «Про охорону праці» та постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці». Вказати джерело фінансування зазначених заходів.

Нагадуємо, що відповідно до ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію 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-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

Ізотова Олена Валентинівна 720 77 80
Ковальчук Наталія Олександрівна 720 90 56

Схвалено конференцією

трудового колективу

«19» вересня 2019 р. протокол № 2

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між Головним лікарем та первинними
профспілковими організаціями**

КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

**«ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ПЕРИНАТАЛЬНИЙ ЦЕНТР
ЗІ СТАЦІОНАРОМ»**

ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

(згідно з частиною 1 статті 12 КЗпП України)

м. Дніпро
2019 рік

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

Цей колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної, Галузевої та Територіальної угод з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та зазначеної нижче сторони Головного лікаря, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи комунального підприємства охорони здоров'я, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

Підстава: ст. 5 Закону України «Про колдоговори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 року.

1.1. Колективний договір укладається між Головним лікарем комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради» (далі скорочено – КП «ДОПЦ зі стаціонаром» ДОР» - за статутом), в особі Падалко Людмили Іванівни з однієї сторони та первинною профспілковою організацією комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради» в особі голови _профспілки Андріїшиної Ольги Віталіївни і первинною профспілковою організацією Вільної профспілки медиків України комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради» в особі голови профспілки Душейко Олександра Анатолійовича з іншої сторони.

1.2. Головний лікар підтверджує свої повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору та виконання зобов'язань сторони роботодавця, передбачених цим колективним договором.

1.3. Профспілкові сторони мають повноваження, визначені чинним законодавством, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору та виконання зобов'язань профспілкової сторони, передбачених цим колективним договором.

1.4. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін Генеральної, Галузевої та Територіальної угод та зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього колективного договору.

1.5. При укладанні колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями, на підставі яких у колективному договорі встановлюються додаткові трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення підприємства.

Умови трудових договорів найманих працівників не можуть суперечити положенням колективного договору, а у разі існування (виявлення) такої суперечності, відповідні умови автоматично визнаються недійсними.

1.6. Невід'ємною частиною даного колективного договору є **Додатки № 1-23**.

1.7. Сторони оперативно вживають заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань та положень колдоговору, віддають перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

1.8. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах із підприємством, а у випадках, передбачених цим колективним договором – на інших осіб (членів сім'ї працівників, пенсіонерів, які припинили трудові відносини із підприємством, штатних працівників профкомів тощо).

Підстава: частина 1 ст. 9 Закону України «Про колдоговори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 року.

1.9. Колдоговір набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до укладення нового, а також має бути зареєстрований у встановленому порядку.

1.10. Сторони розпочинають переговори з укладення нового колективного договору не пізніше як через місяць після виникнення обставин, які тягнуть за собою необхідність його укладення.

1.11. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, Генеральної, Галузевої, Територіальної угод та за ініціативою однієї зі Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди. Відповідні зміни і доповнення набувають чинності після схвалення конференцією трудового колективу і підписання їх Сторонами. Зміни та доповнення до колективного договору мають бути зареєстровані у встановленому порядку.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у семиденний термін з дня їх отримання іншою стороною.

Підстава: статті 10, 14 Закону України «Про колдоговори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 року.

1.12. Головний лікар зобов'язується в десятиденний термін після підписання колективного договору забезпечити його тиражування у необхідній кількості примірників, ознайомлення з ним всіх працівників, а також при прийнятті їх на роботу.

1.13. У разі реорганізації підприємства колективний договір діє до моменту укладення нового колективного договору і є обов'язковим до виконання правонаступником до моменту укладення нового колективного договору. Зміна керівництва, складу, структури, найменування сторін не тягне за собою зупинення дії або втрату чинності цього договору.

1.14. Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання за цим колективним договором або припиняють їх виконання.

Розділ II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.

2.1. Головний лікар зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність підприємства за рахунок коштів Національної служби здоров'я України після підписання договору, медичної субвенції, обласного бюджету, та інших незаборонених законодавством коштів.

2.1.2. Уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей.

2.1.3. Забезпечити розробку та погодження з Профкомами робочих інструкцій для всіх працівників підприємства, положень про структурні підрозділи (служби) та своєчасне ознайомлення з ними працівників.

2.1.4. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами України.

2.1.5. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити йому підпис права, обов'язки, поінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Колективного договору.

2.1.6. Створити для працівників належні умови праці, забезпечити медичних та фармацевтичних працівників службовим транспортом, стаціонарним та мобільним зв'язком, портативними персональними комп'ютерами та необхідним для роботи програмним

забезпеченням, доступом до мережі Інтернет, професійною літературою та періодичними медичними виданнями, зокрема, електронними.

2.1.7. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.1.8. Здійснювати звільнення працівників-членів Профспілки за ініціативою Головного лікаря виключно за наявності попередньої згоди Профкому в порядку і випадках, визначених чинним законодавством.

2.1.9. Розірвати трудовий договір у термін, визначений працівником, якщо на підприємстві не виконується законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку (ч. 3 ст. 38 КЗпП України).

2.1.10. Повідомляти працівників про нові нормативно-правові акти та документи, якими регулюються трудові відносини, організація і умови праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

2.1.11. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації лікарів, фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, згідно чинного законодавства.

2.1.12. Включати представників Профкомів до складу атестаційної комісії підприємства.

2.1.13. Забезпечити підвищення кваліфікації працівників немедичного профілю безпосередньо на підприємстві або в навчальних підприємствах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років.

2.1.14. Визначати трудовий розпорядок на підприємстві Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими трудовим колективом за поданням головного лікаря і Профкомів на основі Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників підприємств, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р. № 204-о «Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку».

2.1.15. Приймати у випадках, встановлених законодавством чи умовами Колективного договору, локальні акти з питань регулювання трудових та соціально-економічних відносин лише після попереднього погодження з Профкомами.

2.1.16. Забезпечити організаційно-технічне забезпечення, умови праці комісії по трудових спорах та печаткою встановленого зразка (ст. 223 КЗпП України).

2.1.17. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством України.

2.1.18. Запроваджувати чи змінювати режим роботи для окремих підрозділів, категорій (груп) працівників за попереднім погодженням з Профкомами виключно з метою підвищення ефективності роботи підприємства, у зв'язку з необхідністю забезпечення безперервності надання медичної допомоги та діяльності підприємства, а для окремих працівників – за їх згодою.

2.1.19. Залучати окремих працівників до роботи у вихідні дні, встановлені законодавством, лише у виняткових випадках за погодженням з Профкомами (крім працівників, які працюють за затвердженими у встановленому порядку графіками роботи (змінності). Компенсувати працівникам роботу у вихідні дні згідно із чинним законодавством.

2.1.20. Визначати режим роботи під час чергування, перелік працівників, які залучаються до чергування на підставі графіків роботи (змінності) або наказів, погоджених з Профкомом.

При складанні графіків роботи (змінності) враховувати інтересів працівників із сімейними обов'язками, працівників з інвалідністю, працівників, які поєднують роботу з навчанням.

У разі залучення працівників до чергування, зокрема у вихідні дні, завчасно узгоджувати з ними час початку та закінчення робочого часу, порядок і розміри компенсації.

2.1.21. Скорочувати на одну годину напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, яким встановлено 40-годинний робочий тиждень.

2.1.22. Спільним рішенням та за погодженням з органом місцевого самоврядування встановити для працівників підприємства п'ятиденний робочий тиждень тривалістю до 40 годин з двома загальними вихідними днями у суботу та неділю або шестиденний робочий тиждень тривалістю до 40 годин з одним вихідним днем у неділю. Початок та закінчення роботи – згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Робочий час та його тривалість в структурних підрозділах з безперервним режимом роботи врегулювати графіками змінності.

Підстава: стаття 52 КЗпП України.

2.1.23. Відповідно до вимог законодавства встановити скорочену тривалість робочого часу для працівників підприємства із шкідливими та особливим умовами праці (Додаток № 15).

2.1.24. Для медичних працівників, за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці, а також реєстраторів медичних та дезінфекторів установити норми робочого часу 38,5 годин на тиждень.

2.1.25. У разі необхідності, спільно з профспілковим комітетом змінювати тривалість робочого дня (тижня) та режиму праці як на підприємстві в цілому, так і окремих структурних підрозділів.

2.1.26. Встановити на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, батька, який виховує дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному підприємстві), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

2.1.27. Забезпечити тривалість перерви між змінами не менше подвійної тривалості роботи в попередній зміні (включаючи й час перерви на обід) та тривалість щотижневого безперервного відпочинку не менше ніж 42 години.

2.1.28. Забезпечити працівників службовими приміщеннями у структурних підрозділах, обладнаних для відпочинку, переодягання, зберігання особистих речей та прийому їжі.

2.1.29. Облаштувати місця для прийому працівниками їжі в робочий час на тих роботах, де за умовами її виконання неможливо встановити перерву для відпочинку та харчування.

2.1.30. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу Профкому, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, з оплатою в подвійному розмірі годинної ставки.

2.1.31. Не допускати залучення вагітних жінок і тих, що мають дітей віком до трьох років, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному підприємстві), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження – без їх згоди.

2.1.32. Не залучати до надурочних робіт та не направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, або дітей з інвалідністю, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному підприємстві), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів – без їх згоди.

2.1.33. Здійснювати облік робочого часу відповідно до нормативних актів чинного законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку та цього Колективного договору.

2.1.34. Затверджувати за погодженням Профкомів графік надання щорічних відпусток, виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи підприємства і створення сприятливих умов для відпочинку працівників не пізніше 15 грудня поточного

року. Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджувати з працівниками.

2.1.35. Надавати працівникам щорічну основну відпустку мінімальною тривалістю не менш як 24 календарних дні, особам з інвалідністю I-II груп – тривалістю 30 календарних днів, особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів, особам віком до 18 років – 31 календарний день за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством – пропорційно відпрацьованому часу.

2.1.36. Вести облік відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки, не допускати випадків ненадання працівникам щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання відпусток протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або відпустки за особливий характер роботи.

2.1.37. Замінювати за бажанням працівника частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, за умови що тривалість наданих працівникові щорічних основної і додаткової відпусток склала не менше 24 календарних днів.

2.1.38. Встановити щорічні додаткові відпустки:

- за умови праці працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 в редакції від 13.05.2003 р. № 679 в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу фактичної зайнятості працівника в цих умовах (**Додаток № 16**).

Підстава: стаття 7 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

- за особливий характер праці окремим категоріям працівників за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 в редакції від 13.05.2003 р. № 679, в залежності від фактичного часу зайнятості працівника в цих умовах (**Додаток № 17**);

- за ненормований робочий день – до 7 календарних днів для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку. У період дії Колективного договору питання встановлення ненормованого робочого часу з наданням додаткової відпустки за особливі умови праці для окремих працівників може визначатися також наказом головного лікаря погодженням з Профкомами (**Додаток № 18**).

2.1.39. Надавати додаткову оплачувану соціальну відпустку матері (батьку), що виховує дитину до 18 років (до досягнення повноліття) без батька (матері), тривалістю 10 календарних днів, а за наявності 2-х і більше підстав – 17 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів, передбачених статтею 73 КЗпП України).

З метою надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, розповсюдити право на дану відпустку на жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері, вдову, жінку, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучену жінку, яка виховує дитину без батька).

Для підтвердження права на зазначену відпустку Головному лікарю має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю засвідчена відсутність участі другого з батьків у вихованні дитини, зокрема але не виключно: рішення суду про позбавлення батьківських прав; ухвала суду про розшук відповідача – в справах за позовами про стягнення аліментів; акт, складений комісією, створеною Профкомами або акт комісії представників органу місцевого самоврядування, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька (матері) у вихованні дитини.

До одиноких матерів (батьків) прирівнюються також вдови (вдівці), які мають дітей. У такому разі до заяви про надання додаткової соціальної відпустки, поданої вперше, додається копія свідоцтва про смерть чоловіка (дружини).

2.1.40. Надавати одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП України) працівникам, які усиновили дитину старше трьох років з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, за умови подання заяви про надання такої відпустки не пізніше трьох місяців з дня набирання законної сили рішенням про усиновлення. Якщо усиновителями є подружжя – зазначена відпустка надається одному з них – на їх розсуд).

2.1.41. Надавати один додатковий день відпочинку працівнику у разі здачі ним крові (її компонентів), який може бути використаний впродовж року з дня здачі крові або її компонентів.

Підстава: ч. 2 ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23.06.1995 року N 239/95-ВР.

2.1.42. Надавати працівникам підприємства на підставі їх письмової заяви в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати (крім відпусток, передбачених законодавством про відпустки):

- у зв'язку з ювілейним днем народження працівника – 1 день;
- 1 вересня – батькам (опікунам), діти яких ідуть до першого класу – 1 день;
- у зв'язку з одруженням дитини працівника – до 3-х днів;
- при народженні дитини – батькові – 1 день;

2.1.43. Не допускати без згоди працівника поділу щорічної відпустки на частини та відкликання з щорічної відпустки, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

2.1.44. Надавати щорічні відпустки в один і той самий період подружжю, які перебувають у трудових відносинах із підприємством.

2.1.45. Надавати щорічні додаткові відпустки із збереженням заробітної плати учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, інвалідам війни тривалістю 14 календарних днів, а співробітникам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною надавати додаткову відпустку без збереження заробітної плати терміном до трьох тижнів на рік у зручний для них час. (Додаток № 21);

Підстави: ст. 77² КЗпП України, ст. 16² Закону України «Про відпустки», ст. 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ.

2.2. Профспілкові сторони зобов'язуються:

2.2.1. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію та застосуванням Головним лікарем нормативних актів з питань трудових відносин, організації, нормування праці.

2.2.2. Вести роз'яснювальну роботу серед членів Профспілки з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників відповідно до нормативних актів щодо організації праці.

2.2.3. Погоджувати графіки змінності (роботи) та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надавати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо, якщо відповідні документи не суперечать положенням трудового законодавства та не призводять до порушення прав працівників, дискримінації окремих працівників, на підставі рішень Профкомів, оформлених у вигляді протоколів.

2.2.4. Здійснювати громадський контроль за виконанням Головним лікарем законодавства про працю, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків.

2.2.5. Брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, а також у розробці проекту колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.6. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів, брати участь у їх розв'язанні.

2.2.7. Ініціювати, за необхідності, проведення спільних консультацій з Головним лікарем з метою вжиття заходів щодо запобігання порушень трудового законодавства.

2.3. Сторони домовилися:

2.3.1. Співпрацювати при погодженні, складанні, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових (робочих) інструкцій, графіків змінності (роботи) та відпусток та в інших випадках, передбачених законодавством, коли нормативні акти головного лікаря вимагають погодження Профкомів.

2.3.2. Разом вирішувати питання щодо:

- запровадження, перегляду та змін норм праці;
- оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, схем посадових окладів;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- робочого часу і часу відпочинку, соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

2.3.3. Вживати заходів щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язання у порядку передбаченому чинним законодавством.

2.3.4. Забезпечити умови для ефективної роботи Комісії по трудовим спорам.

Розділ III. ОПЛАТА ПРАЦІ.

3.1. Головний лікар зобов'язується:

3.1.1. Формувати та здійснювати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, Галузевої і територіальної угод, цього Колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

3.1.2. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

3.1.3. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами.

3.1.4. Затверджувати у штатному розписі найменування посад працівників за Національним Класифікатором професій ДК-003-2010.

3.1.5. Щорічно одночасно з кошторисом та у випадках зміни розміру посадового окладу, доплат та надбавок складати тарифікаційні списки.

3.1.6. Переглядати розмір мінімальної заробітної плати з урахуванням Закону України «Про державний бюджет України на відповідний рік».

3.1.7. Проводити нарахування заробітної плати відповідно до штатного розпису на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, кваліфікаційної категорії кожного працівника, складності та обсягів виконання ним робіт, особистого трудового внеску та пропорційно відпрацьованому часу з урахуванням вимог чинного законодавства.

3.1.8. Встановлювати розміри посадових окладів, їх підвищення, доплати, надбавки, матеріальну допомогу, допомогу на оздоровлення, матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань на рівні не нижчому, ніж визначені:

- спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (Додатки №№ 1-5).

- наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження тарифних розрядів працівників навчальних підприємств, установ освіти та наукових установ» (Додаток № 6);

- постановами Кабінету Міністрів України:

- від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, підприємств та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;

- від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних підприємств охорони здоров'я»;

- від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, підприємств та організацій окремих галузей бюджетної сфери», а також іншими актами законодавства;

- від 20.04.2007 № 643 «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової оплати за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні до тарифної ставки»;

- від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково педагогічних працівників», «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» від 11.01.2018 р. № 22.

- від 11.01.2018 р. № 23 «Про внесення змін до деяких постанов КМУ»

- від 17.07.2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення».

3.1.9. Підвищувати посадові оклади (Додаток № 7):

- за керівництво структурним підрозділом - завідувачам структурних підрозділів - лікарям, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) (підпункти 2.2.3 та 2.2.9 пункту 2 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за старшинство - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) (підпункт 2.2.10 пункту 2 розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за наявність кваліфікаційної категорії - керівникам Підприємствоу та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (підпункт 2.4.1 пункту 2.4. розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за оперативне втручання - лікарям-хірургам усіх найменувань (підпункт 2.4.2 пункту 2.4. розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за диплом з відзнакою - лікарям протягом п'яти років у розмірі 5 % (підпункт 2.4.3 пункту 2.4. розділу 2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці (п.2.4.5. підпункт 1,2 розділу 2 , додаток 3, 4 до Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за престижність праці - практичним психологам (додаток 1 до постанови КМУ № 643 від 20.04.2007 року «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової оплати за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні до тарифної ставки»).

3.1.10. Встановлювати наступні доплати (Додатки № № 8,10,11,12,13,14):

- керівнику підприємства та його заступникам з числа лікарів дозволяється доплата за виконання роботи за спеціальністю в межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності (п.3.1.3. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»).

- за суміщення професій (посад) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у

розмірі до 50 % включно (п. п. 1.6., 3.1., 3.1.2. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- оплачувати за роботу за сумісництвом та тимчасовим замісництвом за відсутнього працівника (Наказ Мінпраці України № 43 від 28.06.1993 р. «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»);

- за роботу в нічний час у розмірі 35 % та 50 % посадового окладу (п.3.2.1. та п.3.2.2. розділу 3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»). Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку;

- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук - 25 відсотків до посадового окладу; кандидата наук - 15 відсотків до посадового окладу (п.3.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць - до 12 відсотків посадового окладу (пункт 3.4.5 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів - 10 відсотків посадового окладу (пункт 3.4.7 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

3.1.11. Встановлювати наступні надбавки (Додаток № 9):

- за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам;
- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років (постанова Кабінету міністрів України від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних підприємств охорони здоров'я»);

- за почесне звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу. (п. 4.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі – 50 % посадового окладу (п. 4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

- надбавку педагогічним працівникам до 30 відсотків посадового окладу, але не менш ніж 5 відсотків посадового окладу (п. 2 Постанова КМУ № 23 від 11.01.2018 року «Про внесення змін до деяких постанов КМУ»; № 963 від 14.06.2000 року «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково педагогічних працівників»).

3.1.12. При встановленні доплат та надбавок, які не мають обов'язкового характеру, при визначенні першочерговості їх встановлення, враховувати рекомендації (пропозиції) Профкомів.

3.1.13. Заробітну плату виплачувати: двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата відповідно ст. ст. 23,24 Закону України «Про оплату праці». При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути нижче 40% посадового окладу працівника та нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

3.1.14. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України, ст. 24 Закону України) Про оплату праці»).

3.1.15. Працівникам, для яких введено поділ робочого дня (зміни) на частини, здійснювати доплати за відпрацьований час.

3.1.16. Виплачувати заробітну плату за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочих дні до її початку.

3.1.17. У межах фонду заробітної плати надавати медичним працівникам підприємства допомогу на оздоровлення (Постанова КМУ від 11.05.2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, підприємств та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (Додаток № 23).

3.1.18. Професіоналам та фахівцям виплачувати матеріальну допомогу у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки (п. 5.11. наказу від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (Додаток № 23).

3.1.19. При переведенні працівника на іншу менш оплачувану роботу, проводити оплату праці згідно трудового законодавства (ст.114,170 КЗпП України).

3.1.20. Роботу у святкові та неробочі дні за графіками змінності в межах місячної норми робочого часу оплачувати у розмірі денної ставки.

3.1.21. Оплачувати роботу в святкові та неробочі дні понад місячну норму робочого часу у розмірі подвійної годинної ставки понад оклад (ст..107 КЗпП України).

3.1.22. Оплачувати роботу у надурочний час у подвійному розмірі годинної ставки, розмір якої визначається виходячи з норми робочого часу та встановленого посадового окладу. При цьому компенсацію за надурочну роботу шляхом відгулу не допускати(ст.106 КЗпП України).

3.1.23. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства згідно «Порядку проведення індексації грошових доходів населення», затвердженого Постановою КМУ від 17.07.2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення», а також інших актів законодавства.

3.1.24. Зберігати середній заробіток за основним місцем роботи за медичними працівниками, які направляються до підприємств післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом (стаття 122, 207 КЗпП України, Постанови КМ України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, підприємств та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

3.1.25. Забезпечити надання інших передбачених чинним законодавством гарантій і компенсацій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження(ст.122 КЗпП України, постанова КМУ від 28.06.1997 № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва»).

3.1.26. У разі виклику працівника під час чергування (у підприємство, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачувати за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час (п. 5.1 розділу 5 наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»);

3.1.27. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником,

оплату проводити за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (ст. 106 КЗпП України).

3.1.28. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій, своєчасно вносити, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).

3.1.29. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти письмово кожного працівника про: загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат; розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; суму заробітної плати, що належать до виплати.

3.1.30. Своєчасно проводити уточнення тарифікації працівників у зв'язку зі зміною рівнів кваліфікаційної категорії за підсумками атестації, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, тощо.

3.1.31. Здійснювати оплату праці лікарям за керівництво та проведення навчальних занять з лікарями – інтернами (п. 5.3. Положення № 93 від 08.04.1993 р. «Про проведення практики студентами вищих навчальних закладів України», наказ Міністерства освіти і науки України № 351 від 20.12.1994 р., наказу Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005 р. (додаток 16), лист МОЗ України № 10.03.68/2054 від 26.01.2015 р.).

3.1.32. Затвердити Положення про преміювання (Додаток № 22).

3.1.33. Оплачувати за донорство працівникам підприємства (закон України № 239/95-ВР від 23.06.1995 р.).

3.1.34. Затвердити Положення про надання матеріальної допомоги працівникам (Додаток № 23).

3.1.35. Здійснювати заходи щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати.

3.1.36. Забезпечити гласність умов оплати праці, порядку виплат заробітної плати, доплат, надбавок, Положення про преміювання, винагород, матеріальної допомоги, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.1.37. Запроваджувати нові або змінювати діючі умови оплати праці та преміювання, самостійно розробляти тарифні коефіцієнти до тарифних розрядів.

3.2. Профспілкові сторони зобов'язуються:

3.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, а також цього розділу колективного договору, виключно для працівників.

3.2.2. Контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

3.2.3. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг.

3.2.4. Проводити перевірки нарахування членам профспілки заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї.

3.2.5. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених колективним договором (ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

3.3. Сторони домовилися:

3.3.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників підприємства шляхом роботи у комісії по оплаті праці, ввести до складу комісії представників Профкомів.

3.3.2. Не приймати в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені цим Колективним договором.

3.3.3. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 103 КЗпП України).

3.3.4. Своєчасно проводити уточнення розміру заробітної плати працівників у зв'язку із присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, стажу роботи, за підсумками атестації тощо.

3.3.5. Своєчасно ознайомлювати працівників у разі запровадження нових умов оплати праці.

3.3.6. Спільно запроваджувати нові або змінювати діючі умови оплати праці та преміювання, повідомляти про це працівників не пізніш як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

3.3.7. Спільно затверджувати Положення про преміювання (Додаток № 22).

3.3.8. Здійснювати заходи щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати.

3.3.9. Забезпечити гласність умов оплати праці, порядку виплат заробітної плати, доплат, надбавок, Положення про преміювання, виплат, винагород, матеріальної допомоги, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.

4.1. Головний лікар зобов'язується:

4.1.1. Надавати працівникам, за їх згодою, можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) із збереженням повної тривалості щорічних основної та додаткових відпусток та інших гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та цим Колективним договором.

4.1.2. Здійснювати аналіз потреби та використання трудових ресурсів на підприємстві.

4.1.3. Не допускати економічно необгрунтованого скорочення робочих місць та структурних підрозділів підприємства.

4.1.4. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

4.1.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників, а також залучати до надання окремих видів послуг фізичних чи юридичних осіб за цивільно-правовими договорами виключно за умов забезпечення повної продуктивної зайнятості штатних працівників.

4.1.6. Не допускати на підприємстві масового вивільнення працівників з ініціативи Головного лікаря (ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Масовим вивільненням є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві з чисельністю від 20 до 100 працівників;

- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві незалежно від чисельності працівників, або в інших розмірах, визначених Генеральною, Галузевою, територіальною угодами.

4.1.7. Своєчасно інформувати відповідний центр зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у випадках, передбачених законодавством.

4.1.8. Надавати працівникам, попередженим про можливе майбутнє вивільнення, до 4 годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку роботи.

4.1.9. Розглядати обгрунтовані пропозиції Профкомів про перенесення термінів, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

4.2. Профспілкові сторони зобов'язуються:

4.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємстві законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають вивільнення працівників та з питань забезпечення зайнятості працівників.

4.2.2. Вести роз'яснювальну роботу з питань додержання трудових прав, надання гарантій та компенсацій, соціального захисту вивільнюваних працівників.

4.2.3. Ініціювати проведення спільних консультацій щодо питань зайнятості працівників, вносити обґрунтовані пропозиції Головному лікарю, власнику чи іншому уповноваженому органу про перенесення термінів, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

4.2.4. Контролювати додержання головним лікарем процедури визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі (ч. 2 ст. 42 КЗпП України).

4.2.5. Не допускати звільнення з ініціативи головного лікаря вагітних жінок і жінок (чоловіків), які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів (батьків) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

4.3. Сторони домовились:

4.3.1. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається у першу чергу особам, яким залишилося менше двох років до пенсії, молодим спеціалістам та працівникам, в родинях яких немає інших працівників з самостійним заробітком.

4.3.2. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зокрема, перетворенням підприємства, що тягнуть за собою можливе звільнення працівників лише після завчасного, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень, надання Профкома інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також нового затвердженого штатного розпису підприємства.

4.3.3. Проводити консультації з Профкомами про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень.

4.3.4. Забезпечити участь представників Профкомів підприємства у засіданнях, нарадах, зборах, які проводить Головний лікар.

4.3.5. Брати участь уповноваженого(их) представника(ів) роботодавця у заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

4.3.6. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці, зокрема щодо: порядку вивільнення, виплати вихідної допомоги, гарантії працевлаштування, інших пільг та компенсацій таким працівникам.

Розділ V. ОХОРОНА ПРАЦІ.

З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві

Головний лікар зобов'язується:

5.1. Створити на кожному робочому місці належні, здорові та безпечні умови праці, забезпечити належні санітарно-побутові умови відповідно до вимог КЗпП України, Закону України «Про охорону праці», санітарних норм та правил.

Підстави: ст. 13 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, ст. 153 КЗпП України.

5.2. Створити ефективну систему управління охороною праці та забезпечити впровадження триступеневого оперативного контролю за станом охорони праці на підприємстві.

Підстави: ст. 13 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, наказ МОЗ України від 01.11.2001 № 444 «Про введення оперативного контролю за станом охорони праці в установах, підприємствах та на підприємствах системи МОЗ України», Територіальна угода на 2017-2020 рр. від 14.12.2017 р.

5.3. Інформувати під розписку працівників під час укладання трудового договору про умови праці на підприємстві та про наявність на їх робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та Колективного договору.

Підстави: ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, ст. 29 КЗпП України.

5.4. За рахунок підприємства проводити з працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажі, навчання з питань охорони праці.

З працівниками, зайнятими на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, щорічно проводити спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці.

Навчання та перевірку знань з охорони праці посадових осіб та представників профспілки проводити один раз на три роки.

Не допускати до роботи працівників, в тому числі посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

Підстави: ст. 18 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, ст.153 КЗпП України, наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою».

5.5. Не пропонувати працівникам роботу, яка згідно з медичним висновком протипоказана їм за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускати працівників виключно за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Підстава: ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ.

5.6. Щорічно розробляти і забезпечити виконання Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

Підстави: ст. 161 КЗпП України, ст. ст. 13, 19, 20 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ.

5.7. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці в строки, встановлені законодавством, але не рідше одного разу на 5 років. За результатами атестації вжити заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій. Проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці у разі докорінної зміни умов і характеру праці за ініціативи власника, Профкому, трудового колективу або у разі аргументованого звернення Профкому або працівника, про наявні на його робочому місці несприятливі умови праці.

Підстави: стаття 13 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, постанова КМУ від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці», постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

5.8. Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель на предмет безпечного їх використання.

Підстава: ст. ст. 13, 21 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ.

5.9. Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих метеорологічних умовах, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ) за встановленими нормами. Забезпечити за рахунок коштів підприємства своєчасну заміну, прання, хімічистку, знезараження, дезінфекцію, відновлення або ремонт ЗІЗ, що стали непридатними до закінчення встановленого терміну їх носіння з незалежних від працівника причин. (Додаток № 20).

Підстави: ст. ст. 163, 164 КЗпП України, ст. 8 Закону України «Про охорону праці», постанова КМУ від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці», наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці».

5.10. Працівникам із шкідливими та важкими умовами праці надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення та для обігріву (Додаток № 19).

Підстави: ст. 168 КЗпП України, ст. 7 Закону України «Про охорону праці», ДСанПН 3.3.2.007-98, наказ Мінсоцполітики України від 14.02.2018 р. № 207 «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями».

5.11. За рахунок коштів підприємства здійснювати проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

Підстави: ст. 169 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці», наказ МОЗ України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», постанова КМУ від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці».

5.12. При своєчасному проходженні працівниками періодичного медичного огляду (за інформацією поліклінічного відділення) зберігати за ними середній заробіток на встановлений час проходження медогляду. Організувати за рахунок коштів підприємства на прохання працівника або за власної ініціативи позачерговий медичний огляд, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я зумовлено умовами праці.

Підстави: ст. 169 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

5.13. Відсторонювати від роботи працівників, які ухиляються від проходження обов'язкових медичних оглядів.

Підстави: ст. 169 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

5.14. За рахунок підприємства щорічно укладати договори страхування:

5.14.1. Лікарів, фахівців з неповною вищою медичною освітою та молодшого медичного персоналу пунктів невідкладної медичної допомоги, кабінетів хірургічного профілю та маніпуляційних кабінетів на випадок інфікування ВІЛ під час виконання ними професійних обов'язків.

5.14.2. Членів добровільної пожежної дружини від нещасних випадків під час пожежі.

Підстави: постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.1998 № 1642 «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, і переліку категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків,

а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції». Кодекс цивільного захисту України від 02.11.2012 р. № 5403-VI, постанова КМУ від 17.07.2013 р. № 564 «Про затвердження Порядку функціонування добровільної пожежної охорони», наказ МВС України від 30.12.2014 № 1417 «Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні».

5.15. Організувати та проводити просвітницькі заходи (лекції, семінари тощо) з профілактики ВІЛ, туберкульозу та інших інфекцій; проводити навчання щодо зниження стигматизації ВІЛ-позитивних та туб. інфікованих працівників; не допускати дискримінації працівників з ВІЛ-статусом і забезпечити їм соціальні гарантії.

Підстави: Закон України від 23.12.2010 № 2861-VI «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», наказ МОЗ України від 25.05.2000 р. № 120 «Про вдосконалення організації медичної допомоги хворим на ВІЛ-інфекцію/СНІД».

5.16. Оформити стенд з профілактики СНІДу, туберкульозу та інших інфекцій. Забезпечити наявність медичних аптечок для працівників підприємства.

Підстави: Закон України від 23.12.2010 № 2861-VI «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення»; наказ МОЗ України від 25.05.2000 р. № 120 «Про вдосконалення організації медичної допомоги хворим на ВІЛ-інфекцію/СНІД», наказ МОЗ України 05.11.2013 № 955 «Про затвердження нормативно-правових актів щодо захисту від зараження ВІЛ-інфекцією при виконанні професійних обов'язків».

5.17. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження строку на іншу роботу у відповідності з медичним висновком. Оплату праці у таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

Підстави: ст. 170 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про охорону праці».

5.18. Проводити систематичний аналіз стану захворюваності і випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів щодо усунення причин захворювань.

Забезпечити диспансерним лікарським наглядом працівників із хронічними захворюваннями, які довго і часто хворіють, інвалідів та ветеранів праці.

Підстави: ст. 17 Закону України «Про охорону праці», наказ МОЗ України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій».

5.19. Створити комісію з питань охорони праці, включивши до її складу рівну кількість осіб від керівництва і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до Положення про неї.

Підстава: ст. 16 Закону України «Про охорону праці».

5.20. Проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку.

Підстави: ст. 171 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про охорону праці».

5.21. Проводити аналіз причин виникнення нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо зниження і запобігання травматизму та забезпечувати їх виконання.

Підстава: ст. 13 Закону України «Про охорону праці».

5.22. Забезпечити своєчасне подання матеріалів розслідування нещасних випадків чи профзахворювань до відповідної дирекції Фонду соціального страхування; вимагати від Фонду виконання обов'язків щодо організації профілактики нещасних випадків і профзахворювань та соціального захисту потерпілих.

Підстави: ст. 15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 р. № 1105-XIV, постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

5.23. Створити для працівників, які отримали інвалідність на даному підприємстві, умови праці відповідно до медичних висновків або організувати їх перенавчання, перекваліфікацію та ін.

Підстави: ст. 12 Закону України «Про охорону праці», ст. ст. 17-25 Закону України від 21.03.1991 р. № 875-XII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

5.24. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або працівників, які його оточують, і навколишнього середовища.

Підстави: ст. 153 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про охорону праці».

5.25. Організувати роботу кабінету з охорони праці підприємства.

Забезпечити в кожному відділенні та службі наявність інформаційних стендів та куточків з охорони праці.

Підстава: Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці, затверджені головою Держгірпромнагляду України 16.01.2008 р.; Територіальна угода на 2017-2020 рр. від 17.11.2017 р.

5.26. За рахунок коштів підприємства проводити навчання посадових осіб, членів комісії з перевірки знань з охорони праці, членів комісії з питань охорони праці, представників профспілки з питань охорони праці, уповноважених осіб з питань охорони праці та надавати їм вільний від основної роботи час (не менше 2 годин на тиждень) із збереженням середнього заробітку для здійснення своїх повноважень.

Підстави: ст. ст. 41, 42 Закону України «Про охорону праці», наказ Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р. № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою», постанова ФПУ від 28.02.2013 № П-16-12 «Про заходи щодо вдосконалення навчання представників профспілок з питань охорони праці».

5.27. Не залучати жінок до важких робіт та підйому і переміщення важких речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми

Підстави: ст. 10 Закону України «Про охорону праці», ст. 174 КЗпП України, наказ МОЗ України від 10.12.1993 р. № 241 «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками».

5.28. Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт і робіт з шкідливими або небезпечними умовами праці, підйому і переміщення важких речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Підстави: ст. 11 Закону України «Про охорону праці», ст. 190 КЗпП України, наказ МОЗ України від 22.03.1996 № 59 «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми».

5.29. Передбачати витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік, з урахуванням фінансових можливостей підприємства.

Підстави: ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

5.30. Розробити за участю профспілкової сторони та забезпечити виконання Положення про систему стимулювання охорони праці підприємства.

Підстава: ст. 25 Закону України «Про охорону праці».

5.31. До Дня охорони праці 28 квітня, щорічно організовувати та проводити відповідні заходи та визначати кращих працівників та кращі підрозділи, де на належному рівні дотримуються вимоги законодавства з охорони праці.

Підстава: Територіальна угода на 2017-2020 рр. від 17.11.2017 р.

Профспілкові сторони зобов'язуються:

5.32. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

Підстави: п. п. 1, 12 ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.33. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити директору відповідні подання.

Підстави: п. п. 8, 12 ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. ст. 19, 26, 37, 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.34. Інформувати членів профспілки про їх права і гарантії у сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

Підстава: ст. ст. 29, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.35. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від головного лікаря негайного припинення робіт на робочих місцях на час, необхідний для усунення цієї загрози.

Підстава: ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.36. Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

Підстави: п. п. 1, 6, 12 ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.37. Здійснювати контроль щодо витрат цільових коштів на заходи з охорони праці.

Підстави: п. п. 1, 12 ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.38. Разом із Головним лікарем проводити навчання щодо зниження стигматизації ВІЛ-позитивних та туб-інфікованих працівників; проводити просвітницьку роботу з профілактики ВІЛ, туберкульозу та інших інфекцій серед працівників підприємства.

Підстави: Закон України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» від 23.12.2010 № 2861-VI «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунодефіциту (СНІД) та соціальний захист населення»; наказ МОЗ України від 25.05.2000 р. № 120 «Про вдосконалення організації медичної допомоги хворим на ВІЛ-інфекцію/СНІД»; ст. ст. 19, 21, 38, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.39. Організувати і забезпечити необхідну юридично-консультативну допомогу членам профспілки із ВІЛ-інфекцією, туберкульозом. За фінансової можливості надавати їм матеріальну допомогу на лікування чи поховання у випадку смерті внаслідок захворювання на СНІД чи туберкульозної інфекції.

Підстави: Закон України від 23.12.2010 № 2861-VI «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунодефіциту (СНІД) та соціальний захист населення»; наказ МОЗ України від 25.05.2000 р. № 120 «Про вдосконалення організації медичної допомоги хворим на ВІЛ - інфекцію/СНІД»; ст. ст. 19, 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.40. Брати участь:

5.40.1. В розробці програм, положень, нормативно-правових актів з питань охорони праці підприємства.

Підстави: ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.40.2. В організації навчання та перевірки знань працюючих з питань охорони праці.

Підстави: ст. 18 Закону України «Про охорону праці», наказ Держкомітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 «Про затвердження Типового положення про

порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою».

5.40.3. У проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій.

Підстави: ст. 247 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

5.40.4. У розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, аварій на виробництві, складанні актів про нещасний випадок на виробництві; готувати свої висновки і надавати пропозиції щодо їх змісту, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях.

Підстави: ст. 247 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про охорону праці», ст. ст. 19, 26, 37, 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

5.40.5. У проведенні перевірки знань працівників підприємства з питань охорони праці.

Підстави: ст. 18 Закону України «Про охорону праці», наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою».

Працівники зобов'язуються:

5.41. Вивчати та виконувати вимоги нормативно-правових та нормативних актів з охорони праці, правил експлуатації медичної апаратури, устаткування, машин та інших засобів, що використовуються в роботі, поводження з лікувальними газами тощо.

5.42. Використовувати в роботі засоби індивідуального і колективного захисту.

5.43. Проходити в установленому законодавством порядку попередній та періодичні медичні огляди.

5.44. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей під час перебування на території підприємства.

5.45. Своєчасно інформувати відповідних посадових осіб про виникнення небезпечних і аварійних ситуацій на робочому місці, ділянці, в структурному підрозділі. Особисто вживати заходів щодо їх запобігання та усунення.

5.46. Відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я або для людей, які їх оточують або для виробничого середовища чи довкілля.

Підстави: ст. ст. 6, 14 Закону України «Про охорону праці», ст. 159 КЗпП України.

Розділ VI. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ.

Сторони домовились спільно розподіляти кошти на соціальні, культурно-масові заходи та використовувати їх, виходячи з реальних можливостей підприємства.

6.1. Надавати працівникам установи додаткові відпустки без збереження заробітної плати:

- з нагоди дня народження – 1 календарний день;

- 1 вересня жінкам або чоловікам, діти яких йдуть у 1 клас до загальноосвітніх закладів – 1 календарний день.

6.2. Надавати працівникам підприємства допомогу, згідно «Положення про надання матеріальної допомоги працівникам комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради» (Додаток № 23).

6.3. Щорічно проводити збори працівників підприємства, присвячені Дню медичного працівника, та здійснювати інші святкові заходи.

Головний лікар зобов'язується:

6.5. Створити належні умови для роботи комісії із соціального страхування.

Підстава: ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

6.6. Забезпечити зберігання архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, надання пільг та виплата компенсацій, визначених законодавством.

Підстава: Наказ Міністерства юстиції України від 12.04.2012 № 578/5 «Про затвердження Переліку типових документів, що створюються під час діяльності органів державної влади та

місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів».

6.7. Не пізніше місяця до дня досягнення працівником пенсійного віку письмово повідомити його про виникнення права на пенсію, у тому числі на пільгових умовах.

6.8. У 10-денний термін з дня одержання заяви про призначення пенсії оформити всі необхідні документи і направити їх до органу, що призначає пенсію, за місцезнаходженням підприємства або передати документи працівнику для їх подачі до органу, що призначає пенсію, за місцем проживання (реєстрації).

6.9. Надавати працівнику допомогу щодо одержання відсутніх документів для призначення пенсії.

Підстава: Постанова правління Пенсійного фонду України від 25.11.2005 р. № 22-1 «Про затвердження Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

6.10. Виділити та облаштувати меблями, приборами розігріву тощо кімнати для приймання їжі.

6.11. Забезпечити транспортом проведення спортивних та культурно-масових заходів, в яких беруть участь працівники підприємства.

Профспілкові сторони зобов'язуються:

6.12. Контролювати цільове використання коштів на соціальні пільги, проведення культурно-масових заходів, фізкультурну та оздоровчу роботу, доводити інформацію з цих питань до відома трудового колективу.

6.13. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, які є членами профспілки, та їх дітей.

6.14. Здійснювати культурно - масову, фізкультурно - спортивну і оздоровчу роботу за рахунок коштів, перерахованих Головним лікарем на відповідні заходи.

6.15. Ознайомлювати членів профспілки з новими нормативно - правовими актами з питань житлово - комунальних пільг, соціального та пенсійного страхування, надавати консультативну та методичну допомогу з цих питань.

6.16. Контролювати питання оформлення на підприємстві документів для призначення пенсій працівникам, зокрема, щодо:

- визначення працівника підприємства, до посадових обов'язків якого належить оформлення документів для призначення пенсій працівникам;

- перевірки правильності записів у трудових книжках осіб, які найближчим часом виходитимуть на пенсію, та вжиття заходів для витребування необхідних додаткових документів;

- налагодження на підприємстві належного обліку і зберігання документів, які підтверджують періоди роботи працівників та отримувану ними заробітну плату;

- забезпечення належного обліку і зберігання документів, які підтверджують право працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці, на пільгове пенсійне забезпечення.

Розділ VII. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННИХ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇЇ ВИБОРНИХ ОРГАНІВ.

Головний лікар зобов'язується:

7.1. Визнавати профспілкові комітети первинної профспілкової організації повноважним представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, і погоджувати (готувати спільно) з ним накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього колективного договору.

7.2. Забезпечити реалізацію прав та гарантій діяльності профспілкових організацій, передбачених чинним законодавством.

Підстава: ст. 243 КЗпП України, ст. 12, 40-45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.3. Для забезпечення діяльності виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників, які є членами профспілки, надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням; при необхідності надавати транспорт та інше.

Забезпечувати можливість профспілковим організаціям розміщувати власну інформацію в приміщеннях і на території підприємства в доступних для працівників місцях.

Підстава: ст. 249 КЗпП України, ст. ст. 40, 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.4. Надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від службових обов'язків, для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах членів профспілки та трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів тривалістю:

- головам профкомів – 5 години на тиждень;
- членам профкомів – 3 години на тиждень.

Вільний від роботи час надається на підставі графіку роботи/змінності. Оплата здійснюється на підставі табелю обліку робочого часу.

Підстава: ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.5. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову навчальну відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця згідно з документами, наданими профспілковими органами.

Підстава: ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 15¹ Закону України «Про відпустки».

7.6. Якщо виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу потребує від'їзду у відрядження, то пов'язані з цим витрати здійснювати за рахунок коштів підприємства.

Підстава: стаття 252 КЗпП України, стаття 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.7. На працівників, які працюють у первинних профорганізаціях підприємства на професійній основі, поширювати соціальні пільги та заохочення, встановлені для працівників підприємства цим договором.

Підстава: стаття 252 КЗпП України, стаття 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.8. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати у безготівковому порядку протягом трьох банківських днів після виплати заробітної плати членські профспілкові внески працівників на рахунок профспілкових організацій відповідно до укладених договорів.

Підстава: стаття 249 КЗпП України, стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.9. Відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,33% від фонду оплати праці.

Підстава: стаття 250 КЗпП України, стаття 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.10. Невідкладно розглядати вимоги профспілкових органів про усунення порушень умов колективного договору, вживати заходів щодо їх усунення та своєчасно, протягом місяця, інформувати про це виборні органи профспілки у письмовій формі.

Підстава: статті 20, 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.11. Надавати можливість профспілковим комітетам перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи.

Підстава: стаття 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.12. Забезпечити участь голів, заступників голів первинних профспілкових організацій у виробничих нарадах, засіданнях тощо, завчасно інформувати про дату їх проведення та порядок денний.

Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.

З метою реалізації положень цього колективного договору та здійснення контролю за його виконанням,

Сторони зобов'язуються:

8.1. Не пізніше як через 5 (п'ять) днів з моменту схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу підписати колективний договір.

8.2. Створити умови для діяльності відповідальних за виконання положень договору конкретними посадовими особами та контроль за їх діяльністю.

8.3. Створити умови для діяльності спільної робочої комісії з питань розроблення, укладення та внесення змін і доповнень, а також з контролю за ходом виконання колективного договору в цілому та окремих його положень.

Підстава: стаття 19 КЗпП України.

8.4. Надавати повноважним представникам сторін на безоплатній основі необхідну інформацію та документи для здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Підстава: ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди», стаття 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ.

8.5. Осіб, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту колективного договору звільняти від основної роботи із збереженням середнього заробітку на строк не менше ніж три робочих дні. Всі витрати, пов'язані з участю в переговорах і підготовці проекту колективного договору, компенсувати за рахунок Работодавця.

Підстава: ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди».

8.6. Протягом кожного календарного року виносити питання про підсумки виконання колективного договору (висновки робочої комісії та звіти перших осіб сторін, що підписали договір) на розгляд конференції трудового колективу.

8.7. Порушувати питання про відповідальність посадових осіб, винних у невиконанні зобов'язань за колективним договором.

Підстава: ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ.

8.8. Цей колективний договір укладено в чотирьох автентичних примірниках, які зберігаються у кожній із сторін та для повідомної реєстрації і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

Головний лікар
КП «ДОПЦ
зі стаціонаром» ДОР»
Паладко Д. І.
2019 рік



Голова НПО
КП «ДОПЦ
зі стаціонаром» ДОР»
Андрушина О. В.
2019 р.



Голова НПО
КП «ДОПЦ
зі стаціонаром» ДОР»
Душейко О. А.
2019 р.



Додатки до колективного договору

Додаток № 1
до колдоговору

Розміри тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів визначених на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці (п. 2.1. наказу від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти
1	1
2	1,09
3	1,18
4	1,27
5	1,36
6	1,45
7	1,54
8	1,64
9	1,73
10	1,82
11	1,97
12	2,12
13	2,27
14	2,42
15	2,58
16	2,79
17	3,00
18	3,21
19	3,42
20	3,64
21	3,85
22	4,06
23	4,27
24	4,36
25	4,51

**Тарифні розряди
фахівців з базовою та
неповною вищою медичною освітою**
(п. 2.2.8., 2.2.17., 2.2.18 наказу від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати
праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту
населення»)

№ з/п	Посади	Тарифний розряд
1	Акушерки, сестри медичні: операційних, перев'язувальних, відділень (груп, палат) анестезіології та інтенсивної терапії, пологових будинків (відділень, палат), відділень (палат) новонароджених та недоношених дітей, лаборанти (фельдшери - лаборанти).	
	Вищої кваліфікаційної категорії	10
	Першої кваліфікаційної категорії	9
	Другою кваліфікаційної категорії	8
	Без категорії	7
2	Інструктори, рентгенолаборанти, сестри медичні: поліклінік і стаціонарів, з дієтичного харчування, з лікувальної фізкультури, з масажу, зі стоматології, з фізіотерапії та інші; статистики медичні.	
	Вищої кваліфікаційної категорії	9
	Першої кваліфікаційної категорії	8
	Другою кваліфікаційної категорії	7
	Без категорії	6
3	Провізори, провізори-аналітики, провізори клінічні, провізори-косметологи:	
	Вищої кваліфікаційної категорії	13
	Першої кваліфікаційної категорії	12
	Другою кваліфікаційної категорії	11
	Без категорії	10

**Схеми тарифних розрядів
посад лікарів****(п. 2.2.5. наказу від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)**

№ з/п	Посади	Тарифний розряд
1	Лікарі всіх найменувань: лікарі - акушери – гінекологи, лікарі – хірурги, лікарі - урологи, лікарі - офтальмологи, лікарі – отоларингологи і лікарі - анестезіологи:	
	Вищої кваліфікаційної категорії	14
	Першої кваліфікаційної категорії	13
	Другою кваліфікаційної категорії	12
	Без категорії	11
2	Лікарі - інтерни, лікарі - стажисти за такими лікарськими спеціальностями: лікар - хірург (всіх найменувань), лікар - ендоскопіст, лікар - анестезіолог, лікар загальної практики - сімейний лікар	10
3	Лікарі інших спеціальностей:	
	Вищої кваліфікаційної категорії	13
	Першої кваліфікаційної категорії	12
	Другою кваліфікаційної категорії	11
	Без категорії	10
4	Лікар - інтерн, лікар - стажист за іншими лікарськими спеціальностями	9

Тарифні розряди
працівників навчальних підприємств, установ освіти та наукових установ
(додаток 6 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про
впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ
соціального захисту населення»)

№ з/п	Посади	Тарифний розряд
1	Практичному психологу:	
	Вищої кваліфікаційної категорії	14
	Першої кваліфікаційної категорії	13
	Другою кваліфікаційної категорії	12
	Без категорії	10-11

**Схеми тарифних розрядів
посад (професій) окремих категорій працівників
(п. 2.2.11. наказу від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці
працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)**

№ з/п	Посади	Тарифний розряд
1	Молодші медичні сестри : операційних, перев'язувальних, палатні, з догляду за хворими	4
2	Молодші медичні сестри: санітарки - буфетниці, санітарки та інші	3
3	Реєстратор медичний	5
4	Сестри - господині	4
5	Дезінфектор	4

**Схеми тарифних розрядів
посад інших керівників структурних підрозділів,
професіоналів, фахівців та технічних службовців
(п. 2.2.1. наказу від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці
працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)**

	Посади	Тарифні розряди, які встановлюються за групами з оплати праці				
		I	II	III	IV	V
1	Керівник (головний лікар)	18	17	16	15	14
2	Головна медична сестра	12	11	11	10	10
3	Начальники відділів, інших підрозділів (не визначених у цьому розділі), фахівець з питань цивільного захисту	11	11	10	10	10

**Перелік підстав для підвищення посадових
окладів, тарифних ставок**

**(наказ Міністрації та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов
оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту
населення»)**

Перелік підстав	Розмір підвищення	Категорія працівників, посадові оклади, тарифні ставки яких підвищуються
Підвищення за наявність кваліфікаційної категорії	п. 2.4.1.	Керівникам та їх заступникам (лікарям) за спеціальностями «організація і управління охороною здоров'я»; та головним медичним сестрам.
За оперативне втручання	п. 2.4.2. У залежності від обсягу, складності і характеру праці при роботі: - в амбулаторно-поліклінічному підприємстві (відділенні) до 15% посадового окладу; - денному стаціонарі хірургічного профілю до 25% посадового окладу; - в стаціонарі – до 40% посадового окладу	Лікарі - анестезіологи, лікарі - хірурги, лікарі - акушери - гінекологи
За диплом з відзнакою	п. 2.4.3. 5 відсотків посадового окладу протягом 5 років	Лікарі усіх спеціальностей, які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних (фармацевтичних) навчальних підприємств
У зв'язку з шкідливими і важкими умовами праці	п. 2.4.5. (згідно додатку 3) 15% тарифної ставки; п. 2.4.5. (згідно додатку 4) 60 % тарифної ставки згідно відпрацьованому часу з ВІЛ	Працівники структурних підрозділів
За прання спецодягу	п. 2.4.5. п.11. 20% тарифної ставки	Машиністи із прання та ремонту спецодягу
Інші підвищення посадових окладів	п. 2.4.6. п.4 15% тарифної ставки	Керівнику підприємства, його заступникам, головному бухгалтеру та його заступникам за наявності поліклінік (поліклінічних відділень)
За роботу з вірусом імунодефіциту людини	п. 2.4.5. п. 2. (згідно Додатку № 4) 60% тарифної ставки	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри за рапортом керівника структурного підрозділу.
За керівництво структурним підрозділом	п. 2.2.3 та 2.2.9	Завідувачам структурних підрозділів

За педагогічну діяльність	<p>Постанова КМУ № 643 «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової оплати за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні до тарифної ставки» від 20.04.2007 р. п. 2 (згідно Додатку №1) 15% посадового окладу (тарифної ставки).</p> <p>Постанова КМУ № 22 від 11.01.2018 р. «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» 10% посадового окладу (тарифної ставки).</p>	Практичним психологам (педагогічним працівникам установ і підприємств, незалежно від їх підпорядкування).
---------------------------	---	---

**Перелік доплат
до посадового окладу та тарифної ставки
працівників та працівникам підприємства**
(наказ Міністерства праці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов
оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту
населення»)

Назва доплат і надбавок	Розмір доплат і надбавок	Категорія працівників, яким встановлюються доплати і надбавки
1	2	3
За суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника,	п. 3.1.1. в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат встановлюється керівником підприємства залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт	Професіонали, фахівці, технічні службовці та робітники, які виконують у тому ж самому підприємстві поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника. Крім керівника підприємства та його заступників, керівників структурних підрозділів
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	п. 3.1.2. у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника	Встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами). Крім керівника підприємства та його заступників, керівників структурних підрозділів
За роботу за спеціальністю	п. 3.1.3. до 25 % посадового окладу лікаря відповідної спеціальності	Керівникам підприємства та його заступникам за роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою
За роботу в нічний час	п. 3.2.1. 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час	Працівники, які залучаються до роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку.
За роботу в нічний час	п. 3.2.2. 50% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час	Працівники, зайняті наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги, а також ті, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії, для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях.
За науковий ступінь	п. 3.3.1. Кандидата наук у граничному розмірі 15% посадового окладу Доктор наук у граничному розмірі 25% посадового окладу	Працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем.

За роботу із шкідливими та важкими умовами праці	п. 3.4.5. (згідно додатку 6, п.15) до 12% посадового окладу (тарифної ставки) за результатами атестації робочого місця	Працівники, зайняті на роботах, пов'язаних з миттям посуду, тари та технологічного обладнання вручну зі застосуванням кислот та інших хімічних речовин: - молодші медичні сестри (клініко-діагностична лабораторія)
За використання у роботі дезінфікуючих засобів	п. 3.4.7. 10% посадового окладу (тарифної ставки) (згідно Додатку №12)	Працівникам (у т. ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, згідно вимогам посадової або робочої інструкції, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів

**Перелік надбавок
до посадового окладу та тарифної ставки
працівників та працівникам підприємства
(наказ Міністерства праці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов
оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту
населення»)**

За почесні звання	п. 4.2.1. «заслужений» – 20% посадового окладу; «народний» – 40% посадового окладу.	Працівникам за наявність почесного звання України, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична тощо) збігається з наявним почесним званням.
За високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі	п. 4.4. до 50% посадового окладу (тарифної ставки) установлюються керівником підприємства	Працівникам підприємств за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі.
За вислугу років	Постанова КМУ № 1418 від 29.12.2009 р. «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних підприємств охорони здоров'я» та № 963 від 14.06.2000 р. «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково педагогічних працівників» п. 2, п. 3. Установлюється залежно від стажу роботи в такому розмірі: Стаж роботи від 3 до 10 років – 10%; від 10 до 20 років – 20%; понад 20 років – 30 % посадового окладу.	Керівникам підприємств охорони здоров'я, їх заступникам з числа лікарів, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, фахівцям з базовою вищою та не повною вищою медичною освітою.
За престижність праці	Постанова КМУ № 23 від 11.01.2018 р. «Про внесення змін до деяких постанов КМУ» та № 963 від	Практичним психологам (педагогічним працівникам установ і підприємств, незалежно від їх

	14.06.2000 р. «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково педагогічних працівників». п. 1.1. 30% посадового окладу	підпорядкування).
--	---	-------------------

Перелік посад Працівників (робітників), яким посадові оклади, тарифні ставки підвищуються у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці.
(п.2.4.5.; п. 3.4.5. наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», додаток 3)

№ № п/п	Найменування підрозділу	Найменування посади	Розмір підвищення
1	2	3	4
1	Пральня	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	20%
2	Загально-лікарняний персонал	Дезінфектор	15%
3	Центр планування сім'ї	Лікар - психотерапевт	15%
4	Центр планування сім'ї (лабораторія)	Лікар - лаборант, лаборант	15%
5	Консультативно-діагностичне відділення (поліклініка)	Лікар з ультразвукової діагностики, лікар - дерматовенеролог, лікар - психотерапевт, лікар - рентгенолог, рентгенолаборант, сестра медична з фізіотерапії, молодша медична сестра з догляду за хворими	15%
6	Кабінет ультразвукової діагностики консультативно-діагностичного відділення (поліклініки) поліклініки) блоку	Лікар з ультразвукової діагностики, сестра медична з ультразвукової діагностики	15%
7	Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії акушерського стаціонару. Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії гінекологічного стаціонару та кабінету еферентної терапії	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими, сестра - господиня.	15%
8	Відділення для новонароджених (на 60 ліжок). Відділення постінтенсивного догляду та виходжування новонароджених на 10 ліжок.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими, сестра - господиня.	15%
9	Відділення анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених на 7 ліжок.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими, сестра - господиня	15%
10	Відділення інтенсивної терапії гіпербаричної оксигенації.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	15%
11	Клініко-діагностична лабораторія.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою; Молодша медична сестра (за результатами атестації робочих міст)	15% 12 %

Перелік структурних підрозділів та посад працівників, яким з урахуванням конкретних умов праці, посадовий оклад (тарифна ставка) підвищується на 60% за роботу з хворими на СНІД та ВІЛ-інфікованими за фактично відпрацьований час в таких умовах.
(згідно п. 2.4.5.2. наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

№ п/п	Найменування посади	Найменування структурного підрозділу
1	2	3
1	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри.	12. Відділення оперативної гінекології з малоінвазивними технологіями на 40 ліжок, у т. ч. 10 ліжок дитячої та підліткової гінекології 13. Відділення оперативної ургентної гінекології з малоінвазивними технологіями на 35 ліжок, у т.ч. 5 ліжок дитячої та підліткової гінекології 14. Відділення медицини плода та патології раннього терміну вагітності (на 25 ліжок) 15. Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії акушерського стаціонару 16. Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії гінекологічного стаціонару та кабінетом еферентної терапії 17. Операційний блок; 18. Відділення для новонароджених (на 60 ліжок) 19. Відділення анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених на 7 ліжок 20. Відділення патології вагітних (на 30 ліжок) 21. Пологове відділення з 9 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 21 ліжок 22. Пологове відділення з 3 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 27 ліжок 23. Відділення інтенсивної терапії гіпербаричної оксигенації 26. Відділення постінтенсивного догляду та виходжування новонароджених на 10 ліжок

Посадові оклади працівників, підвищуються пропорційно безпосередньо відпрацьованому часу з хворими на СНІД та ВІЛ - інфікованими. Фактичні години цієї роботи реструкуються у журналі за підписом керівника структурного підрозділу.

**Перелік посад, робота на яких дає право на отримання
доплати у розмірі 10% посадового окладу
(тарифної ставки) за роботу з дезінфікуючими засобами**

(згідно п. 3.4.7.наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про
впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ
соціального захисту населення»)

№ п/п	Найменування посади	Найменування структурного підрозділу згідно штатного розпису
1	-прибиральник службових приміщень	Господарчо - обслуговуючий персонал
2	-сестра медична -молодша медична сестра (санітарка) -дезінфектор	Загально-лікарняний персонал
3	-сестра медична -акушерка -лаборант (медицини) -молодша медична сестра (санітарка)	Центр планування сім'ї
4	-сестра медична -акушерка -молодша медична сестра (санітарка) -молодша медична сестра з догляду за хворими рентгенівського кабінету	Консультативно - діагностичне відділення (поліклініка)
5	-сестра медична стаціонару -молодша медична сестра з догляду за хворими -молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Відділення оперативної гінекології з малоінвазивними технологіями на 40 ліжок, у т. ч. 10 ліжок дитячої та підліткової гінекології
6	- сестра медична стаціонару - молодша медична сестра з догляду за хворими - молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Відділення оперативної ургентної гінекології з малоінвазивними технологіями на 35 ліжок, у т. ч. 5 ліжок дитячої та підліткової гінекології
7	- сестра медична стаціонару - молодша медична сестра з догляду за хворими - молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Відділення медицини плода та патології раннього терміну вагітності (на 25 ліжок)
8	-сестра медична-анестезист -молодша медична сестра з догляду за хворими	Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії акушерського стаціонару
9	-сестра медична-анестезист -молодша медична сестра з догляду за хворими	Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії гінекологічного стаціонару та кабінетом еферентної терапії
10	-сестра медична операційна -молодша медична сестра (санітарка)	Операційний блок
11	-сестра медична -молодша медична сестра з догляду за хворими	Відділення для новонароджених (на 60 ліжок)

12	-сестра медична ППТ -молодша медична сестра з догляду за хворими	Відділення анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених на 7 ліжок
13	-акушерка -молодша медична сестра з догляду за хворими -молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Відділення патології вагітних (на 30 ліжок)
14	-акушерка -молодша медична сестра з догляду за хворими - молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Пологове відділення з 9 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 21 ліжко
15	-акушерка -молодша медична сестра з догляду за хворими - молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)	Пологове відділення з 3 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 27 ліжок
16	-сестра медична старша -молодша медична сестра (санітарка)	Відділення інтенсивної терапії гіпербаричної оксигенації
17	-лаборант (медицини) -молодша медична сестра (санітарка)	Клініко - діагностична лабораторія
18	-молодша медична сестра (санітарка)	Центральне стерилізаційне відділення
19	-сестра медична -молодша медична сестра з догляду за хворими	Відділення постінтенсивного догляду та виходжування новонароджених на 10 ліжок.

Перелік посад, за роботу на яких в нічний час проводяться доплати у розмірі 35% від посадового окладу, тарифної ставки
(згідно п. 3.2.1. наказу Міністерства праці та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

№ п/п	Найменування підрозділу	Найменування посади
1	Господарчо-обслуговуючий персонал	Ліфтер
2	Загально-лікарняний персонал	Лікарі, при чергуванні у гінекологічних відділеннях;
3	Приймальне відділення гінекологічного стаціонару.	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою
4	Відділення оперативної гінекології з малоінвазивними технологіями на 40 ліжок, у т. ч. 10 ліжок дитячої та підліткової гінекології	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
5	Відділення оперативної ургентної гінекології з малоінвазивними технологіями на 35 ліжок, у т. ч. 5 ліжок дитячої та підліткової гінекології	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
6	Відділення медицини плода та патології раннього терміну вагітності (на 25 ліжок).	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими

Перелік посад працівників за роботу яких в нічний час проводяться доплати у розмірі 50% від посадового окладу тарифної ставки
(згідно п. 3.2.2. наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників підприємств охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

№ п/п	Найменування підрозділу	Найменування посади
1.	Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії акушерського стаціонару. Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії гінекологічного стаціонару та кабінетом еферентної терапії.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
2	Загально-лікарняний персонал	Лікарі, при чергуванні у акушерських відділеннях;
2.	Операційний блок	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
3.	Відділення постінтенсивного догляду та виходжування новонароджених на 10 ліжок.	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
4.	Відділення для новонароджених (на 60 ліжок)	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
5.	Відділення анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених на 7 ліжок	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
6.	Відділення патології вагітних (на 30 ліжок)	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
7.	Пологове відділення з 3 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 27 ліжок.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
8.	Пологове відділення з 9 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 21 ліжко.	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодші медичні сестри з догляду за хворими
9.	Приймальне відділення акушерського та гінекологічного стаціонарів	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою
10.	Клініко-діагностична лабораторія	Лікарі, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою

**Перелік
професій та посад із шкідливими умовами праці,
робота за якими дає право на скорочену тривалість
робочого часу**

(Наказ МОЗ України № 204-о від 18.12. 2000 р. «Про затвердження Галузевих правил
внутрішнього трудового розпорядку» та
п. 1,1., п. 1,3. п. 1.8 Наказу МОЗ України від 25.05.2006 р. № 319 «Про затвердження норм
робочого часу для працівників підприємств та установ охорони здоров'я»)

№ п/п	Найменування професій та посад	Тривалість робочого тижня в годинах
1	Лікарі всіх найменувань, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	38,5
2	Лікар - лаборант, лаборант	36,0
3	Лікар – рентгенолог, рентгенолаборант, молодша медична сестра з догляду за хворими рентгенівського кабінету	30,0

Перелік робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, та дає право на щорічну додаткову відпустку

(згідно постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. № 1290 в редакції від 13.05.2003 р. № 679 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».)

№ п/п	Назва структурного підрозділу, відділення	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки за особливий характер роботи, в календарних днях
1	2	3	4
1	Пологове відділення з 3 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 27 ліжок. Пологове відділення з 9 індивідуальними та сімейними пологовими залами і відділення сумісного перебування матері та дитини на 21 ліжко.	Завідувачі відділень (лікар – акушер - гінеколог). Лікарі – акушери - гінекологи. Акушерки, акушерки старші. Молодші медичні сестри: з догляду за хворими, санітарки-буфетниці.	7 7 7 7
2	Відділення патології вагітних	Завідувач відділення (лікар – акушер - гінеколог). Лікарі – акушери - гінекологи. Лікарі - терапевти. Акушерки, акушерки старші. Молодші медичні сестри: з догляду за хворими, санітарки-буфетниці.	7 7 7 7
3	Відділення новонароджених. Відділення постінтенсивного догляду та виходжування	Завідувачі відділень (лікар – педіатр – неонатолог). Лікарі – педіатри – неонатологи. Сестри медичні, сестри медичні старші. Молодші медичні сестри з догляду за хворими	7 7 7 7

	новонароджених		
4	Відділення анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених на 7 ліжок	Завідувач відділення (лікар - анестезіолог дитячий). Лікарі - анестезіологи дитячі. Лікарі – педіатри – неонатологи. Сестра медична старша. Сестри медичні палат інтенсивної терапії. Сестри медичні - анестезисти. Молодші медичні сестри з догляду за хворими	11 11 11 11 11 7
5	Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії акушерського стаціонару. Відділення анестезіології з 6 ліжками інтенсивної терапії гінекологічного стаціонару та кабінетом еферентної терапії.	Завідувачі відділень (лікар – анестезіолог). Лікарі - анестезіологи. Лікарі - анестезіологи дитячі. Сестри медичні старші. Сестри медичні - анестезисти. Молодші медичні сестри з догляду за хворими	11 11 11 11 11 7
6	Центральне стерилізаційне відділення	Сестра медична старша. Молодші медичні сестри (санітарки)	7 7
7	Відділення інтенсивної терапії гіпербаричної оксигенації	Завідувач відділення (лікар-анестезіолог). Лікар - анестезіолог. Сестра медична старша. Молодша медична сестра (санітарка)	11 11 11 7
8	Центр планування сім'ї	Завідувач відділення (лікар - гінеколог дитячого та підліткового віку). Лікарі – акушери - гінекологи. Лікар – дерматовенеролог. Лікар - гінеколог дитячого та підліткового віку. Лікарі – лаборанти. Лікар – сексопатолог. Лікар - генетик. Лікар – уролог. Лікар – уролог дитячий. Акушерки, акушерка старша.	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7

		Сестри медичні.	7
		Лаборанти (медицини).	7
		Молодші медичні сестри (санітарки)	7
9	Консультативно – діагностичне відділення	Завідувач відділення (лікар – акушер – гінеколог).	7
		Лікарі – акушери - гінекологи.	7
		Лікарі з ультразвукової діагностики.	7
		Лікар – офтальмолог.	7
		Лікар – хірург.	7
		Лікар – фізіотерапевт.	7
		Лікарі – терапевти.	7
		Лікар – стоматолог.	7
		Лікар – психотерапевт.	7
		Лікар – ендокринолог.	7
		Лікар – отоларинголог.	7
		Лікар – невропатолог.	7
		Лікарі – рентгенологи.	11
		Лікарі з функціональної діагностики.	7
		Сестри медичні (з масажу, з фізіотерапії, з функціональної діагностики, зі стоматології, поліклінік), сестра медична старша.	7
		Рентгенолаборанти.	11
		Молодші медичні сестри (санітарки).	7
		Молодші медичні сестри з догляду за хворими рентгенівського кабінету.	11
10	Клініко – діагностична лабораторія	Завідувач відділення (лікар – лаборант).	7
		Лікарі - лаборанти.	7
		Лаборанти (медицини).	7
		Молодші медичні сестри (санітарки).	7
11	Відділення оперативної гінекології з малоінвазивними технологіями на 40 ліжок, у т. ч. 10 ліжок дитячої та підліткової гінекології . Відділення оперативної ургентної гінекології з малоінвазивними	Завідувачі відділень (лікарі-акушери- гінекологи).	7
		Лікарі – акушери - гінекологи.	7
		Лікарі – акушери - гінекологи дитячого та підліткового віку	7
		Сестри медичні старші.	7
		Сестри медичні стаціонару.	7
		Молодші медичні сестри з догляду за хворими	7
		Молодші медичні сестри (санітарки-	7

	технологіями на 35 ліжок, у т. ч. 5 ліжок дитячої та підліткової гінекології. Відділення медицини плода та патології раннього терміну вагітності (на 25 ліжок).	буфетниці).	
12	Організаційно - методичний відділ з кабінетом медичної статистики та телемедицини	Лікар – статистик. Статистики медичні.	7 7
13	Регіональний методично – організаційний моніторинговий центр з впровадженням медичних програм та ініціатив.	Завідувач відділення (лікар – акушер – гінеколог). Лікар – акушер – гінеколог. Лікар – методист.	7 7 7
14	Загально – лікарняний персонал	Лікарі - акушери - гінекологи Лікарі – інтерни Лікар - епідеміолог Сестри медичні з дієтичного харчування Дезінфектор Молодші медичні сестри (санітарки) Фармацевт Провізор старший	7 7 7 7 7 7 7 7
15	Оперативний блок	Сестри медичні операційні. Сестра медична старша. Молодші медичні сестри (санітарки)	7 7 7
16	Господарчо - обслуговуючий персонал	Електромонтер з ремонту та обслуговуванню електроустаткування Слюсар – сантехнік	4 4

Перелік професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

(згідно постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 в редакції від 13.05.2003 р. № 679 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»).

№ п/п	Назва структурного підрозділу, відділення	Найменування професії, посади.	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1	2	3	4
1	Господарчо – обслуговуючий персонал	Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7
		Оператор котельні	4
		Слюсар - сантехнік	4
		Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	4
		Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	4

**Перелік
посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким надається щорічна додаткова відпустка
(згідно п. 2 ст. 8 Закону України «Про відпустки»)**

№ п/п	Найменування посади	Тривалість додаткової відпустки, в календарних днях.
1.	Головний лікар	7
2.	Заступник головного лікаря з акушерсько - гінекологічної допомоги стаціонару	7
3.	Заступник головного лікаря з економічних питань	7
4.	Заступник головного лікаря з технічних питань	7
5.	Заступник головного лікаря з організаційно – методичної роботи та поліклінічної допомоги	7
6.	Заступник головного лікаря з педіатричної допомоги	7
7.	Головна медична сестра	7
8.	Начальник відділу кадрів	7
9.	Інспектор з кадрів, інспектор з обліку та бронювання військовозобов'язаних	7
10.	Юрисконсульт	7
11.	Інженери, інженери з охорони праці, інженери з метрології, інженери з організації експлуатації та ремонту.	7
12.	Головний бухгалтер	7
13.	Заступник головного бухгалтера	7
14.	Бухгалтер	7
15.	Економіст, економіст з праці	7
16.	Фахівець з питань цивільного захисту	7
17.	Завідувач складу	7
18.	Завідувач господарства	7
19.	Секретар - друкарка	7
20.	Сестра - господиня	7
21.	Реєстратор медичний	7
22.	Каштелян	7
23.	Начальник котельні	7
24.	Практичний психолог	7
25.	Комірник	7
26.	Адміністратор системи	7
27.	Оператор комп'ютерного набору	7

Перелік
професій і посад працівників, яким у зв'язку з шкідливими умовами праці
надаються оплачувані перерви санітарно - оздоровчого призначення.
(згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці»)

№ п/п	Найменування робіт, професій та посад	Тривалість однієї перерви (хвилини)	Кількість перерв за зміну (хвилини)	Загальна тривалість перерв за зміну (хвилини)
1	Лікар з ультразвукової діагностики	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
2	Лікар з функціональної діагностики	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
3	Рентгенолаборант	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
4	Оператор комп'ютерного набору	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
5	Бухгалтер	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
6	Економіст	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
7	Інспектор з кадрів, Інспектор з обліку та бронювання військовозобов'язаних	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
8	Секретар-друкарка	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60
9	Прибиральник територій	5-10 хв. через годину роботи, а через кожні 2 години – 15 хв.	5, в т.ч. 2 перерви по 15 хвилин	60

**Перелік
професій і посад працівників, яким безоплатно**

видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

(згідно ст. ст. 163, 164 КЗпП України, ст. 8 Закону України «Про охорону праці», постанова КМУ від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці», наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»)

№ № п/п	Найменування робіт, професій та посад	Найменування засобів індивідуального захисту	Строк експлуатації (місяців)
1	2	3	4
1	Ліфтер	Халат, хустка чи ковпак	18
2	Слюсар - сантехнік	Комбінезон чи костюм (бавовняний) Чоботи гумові	18 12
3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Комбінезон чи костюм (бавовняний) Чоботи гумові Діелектричні рукавички, діелектричні боти та інструмент перевірений на діелектричну якість.	18 12 чергові -*- -*-
4	Оператор котельні	Костюм або халат бавовняний	18
5	Апаратник хімоводоочищення	Халат бавовняний Рукавички гумові	24 чергові
6	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	Халат бавовняний (2шт) Чоботи гумові	18 12
7	Прибиральник території, прибиральник службових приміщень	Куртка ватяна Чоботи гумові Фартух	36 12 12
8	Заступник головного лікаря з технічних питань	Куртка ватяна Чоботи гумові костюм (бавовняний)	36 12 черговий
9	Інженер з охорони праці	Куртка ватяна Чоботи гумові костюм (бавовняний)	36 12 черговий
10	Інженер з організації експлуатації та ремонту	Куртка ватяна	36
11	Лікарі - рентгенологи, рентгенолаборанти, молодші медичні сестри з догляду за хворими рентгенівських кабінетів.	Фартух та спідниця з просвинцьованої гуми рукавички з просвинцьованої гуми рукавички бавовняні При проявленні рентгенівських плівок додатково: фартух непромокальний, Рукавички гумові	Чергові Чергові Чергові Чергові Чергові
12	Лікарі - лаборанти, лаборанти, молодші медичні сестри (санітарки) лабораторій.	Халат бавовняний Фартух про резиновий з нагрудником Рукавички гумові Нарукавники непромокальні Окуляри захисні На митті посуду додатково: калоші	Черговий Черговий Черговий Черговий Черговий

		гумові. При роботі з хімічними та біологічними речовинами - протигаз	Черговий Черговий
13	Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою в операційних, перев'язувальних, пологових та післяпологових палатах.	Фартух не промокальний, Рукавички гумові. При роботі в операційних з електроінструментарієм - калоші діелектричні	Чергові Чергові Чергові
14	Дезінфектор	Халат бавовняний 2 шт. Чоботи гумові Маска та протигаз Фартух прорізаний Рукавички гумові Рукавички бавовняні	12 12 чергові черговий чергові чергові
15	Реєстратор медичний архіву	Халат бавовняний Куртка ватяна	12 36

Перелік пільгових категорій співробітників, яким надається щорічна додаткова відпустка за роботу із збереженням заробітної плати.

(згідно ст. 16² закону України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР статус яких визначено Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.93 р. № 3551-ХІІ)

№ п/п	Найменування пільгової категорії	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1	Учасник бойових дій	14
2	Інвалід війни	14
3	Співробітник, який має особливі заслуги перед Батьківщиною	21

Положення
про преміювання працівників
комунального підприємства
«Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром»
Дніпропетровської обласної ради»

I. Загальні положення.

Це Положення регулює трудові відносини між працівниками підприємства та головним лікарем щодо преміювання, як складової частини існуючої в підприємстві системи оплати праці.

Положення про преміювання вводиться з метою забезпечення диференціації заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, з урахуванням складності, відповідності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи, а також задля посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на зацікавленість працівників на якість і культуру медичного обслуговування, на зростання продуктивності праці, на якісне та вчасне виконання усіляких видів робіт, які забезпечують діяльність Підприємства у поліпшенні якості медичного обслуговування населення.

На підприємстві застосовуються наступні види премій:

- систематичні з періодичністю їх виплати місяць, квартал (за якісне виконання основних обов'язків та функцій в роботі);
- одноразові, які мають одноразовий характер (по підсумками роботи за рік; за виконання особливо важливої роботи та особо важливих завдань; з нагоди ювілейних дат працівників; до основних державних та професійних свят; на честь святкових дат; до ювілейних дат підприємства та структурних підрозділів, а також при нагородженні працівників Почесними грамотами Верховної Ради України, Почесними грамотами Міністерства охорони здоров'я, Почесними грамотами Обласної ради депутатів, Почесними грамотами Департаменту охорони здоров'я обласної державної адміністрації за досягнення успіхів в роботі В окремих випадках працівникам може виплачуватися одноразова премія за визначні заслуги у громадському житті.

II. Підстави, умови та порядок преміювання.

1. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства.
 2. Обов'язковою умовою преміювання працівників підприємства є наявність в річному плані з оплати праці коштів на преміювання, прибутку від госпрозрахункової діяльності або надходження коштів від додаткового фінансування.
 3. Розмір коштів на преміювання визначається як різниця між плановим фондом оплати праці та сумою фактичних витрат на основні виплати з заробітної плати, з подальшим його обговоренням та розподілом на засіданні комісії з оплати праці.
 4. Загальна сума коштів, спрямованих на преміювання за рахунок госпрозрахункової діяльності, не повинна перевищувати 50% отриманого прибутку.
 5. Преміювання працівників здійснюється відповідно до особистого внеску кожного працівника за досягнення високої ефективності та якості роботи; за пропаганду та впровадження нових методів лікування; за застосування у роботі досягнень науки та передових методів праці, у тому числі при наданні платних медичних послуг населенню.
- Основними безумовними показниками для преміювання працівників є:
- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених у посадових та робочих інструкціях;
 - якість і результативність в роботі;

- безумовне виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- висока виконавська дисципліна;
- відсутність зауважень керівництва підприємства та контролюючих органів;
- ініціативність та результативність в роботі;
- виконання індикаторів якості медичної допомоги.

Крім того, за основу визначення показників беруться кінцеві результати роботи кожного структурного підрозділу:

а). В стаціонарних відділеннях :

- виконання плану ліжко-днів;

б). В поліклінічних відділеннях:

- виконання плану амбулаторно-поліклінічних відвідувань;

в). В функціональних та господарських структурних підрозділах (бухгалтерія, пральня, господарчо-обслуговуючий підрозділ, організаційно-методичний відділ з кабінетом медичної статистики та телемедицини):

- своєчасне і якісне подання статистико-фінансової звітності до органів державної влади за місяць, квартал, півріччя та рік;
- своєчасне забезпечення підприємства необхідними лікарняними та господарчими засобами;
- технічна справність та безперебійне функціонування мереж, устаткування, обладнання, механізмів;
- якісна експлуатація технічного обладнання;
- своєчасний, швидкий та якісний поточний ремонт медичного та господарського обладнання, будівель та споруд;
- якісне обслуговування та прибирання службових приміщень та території підприємства;
- якісне та своєчасне виконання завдань керівництва.

6. Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до збройних сил України, переведенням на інше підприємство, установу, організацію, вступу на навчання, виходом на пенсію, скороченню штату або з підстав, передбачених п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України або находились на лікарняному, премія може бути виплачена за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітного періоду, премія за фактично відпрацьований час, може бути виплачена за окремим спільним рішенням головного лікаря установи та профспілкового комітету.

У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, премія нараховується на загальних підставах.

7. Розмір премії кожному працівнику підприємства визначається у вигляді конкретного розміру фіксованої суми відповідно до особистого внеску працівника в загальні результати роботи підрозділу або у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час і граничним розміром не обмежується. При цьому враховується думка безпосереднього керівника відділення, відділу, служби тощо.

8. Відповідно до пункту 3 статті 247 КЗпП України виплата премії працівникам здійснюється на підставі спільного рішення керівника та профспілкового комітету шляхом одночасного видання наказу по підприємству.

9. Преміювання керівника установи здійснюється за рішенням власника або уповноваженого ним органу на загальних підставах та, додатково, на умовах, передбачених контрактом (у разі його укладення).

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

III. Підстави та порядок позбавлення премії

Працівника може бути повністю або частково позбавлено премії за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених посадовою або робочою інструкціями та

«Правилами внутрішнього трудового розпорядку», наказів та розпоряджень керівника підприємства, структурного підрозділу без поважних причин, а також при:

- наявності обґрунтованих скарг пацієнтів;
- порушенні графіку роботи, санітарно-гігієнічних норм, етики та деонтології у взаємовідносинах з працівниками установи та пацієнтами;
- наявності прогулу, запізнення або дострокового залишення роботи без поважних причин;
- наявності факту появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного та токсичного сп'яніння;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки;
- інших порушень трудової дисципліни.

Повне або часткове позбавлення працівника премії здійснюється спільним рішенням головного лікаря та профспілкового комітету шляхом одночасного видання наказу.

Позбавлення працівника премії застосовується за 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.

IV. Заключні положення.

У разі незгоди з розміром преміювання, розміру або підстав для позбавлення премії, працівник має право за вирішенням спору звернутися в комісію по трудових спорах підприємства.

Положення
про надання матеріальної допомоги працівникам
комунального підприємства
«Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром»
Дніпропетровської обласної ради»

1. Це положення розроблено згідно із вимогами КЗпП України, Закону України «Про оплату праці», згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, підприємств і організацій окремих галузей бюджетної сфери» та спільного наказу Мінсоцполітики та МОЗ № 308/519 від 05.10.2005 р. з метою надання працівникам матеріальної допомоги для соціально-економічного захисту працівників.

2. Матеріальна допомога надається працівникам:

- на оздоровлення;
- для вирішення соціально-побутових питань;

3. Матеріальна допомога також може надаватися працівникам:

- при звільненні в зв'язку з виходом на пенсію;
- на лікування у зв'язку з тяжкою хворобою, що потребує дороговартісного лікування;
- у зв'язку із скрутним матеріальним становищем, сімейними обставинами;
- у зв'язку зі смертю працівника, членів його сім'ї;
- в інших випадках (що визначаються окремим рішенням Головного лікаря разом із Профкомами).

4. Допомога на оздоровлення медичним працівникам виплачується в обов'язковому порядку у розмірі посадового окладу, затвердженого у штатному розкладі підприємства, з урахуванням всіх підвищень (посадовий оклад, визначений у графі 12 тарифікаційного списку, без урахування інших доплат і надбавок) під час надання основної щорічної відпустки. Матеріальна допомога працівникам може виплачуватися згідно п. 5.11. наказу МОЗ № 308/519 від 05.10.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

5. У разі поділу щорічної відпустки на частини, допомога на оздоровлення виплачується працівникові один раз на рік при наданні будь-якої з частин щорічної відпустки.

6. Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань працівникам підприємства виплачується у розмірі одного посадового окладу. В окремих випадках визначення конкретного розміру матеріальної допомоги може бути збільшено.

7. Рішення про надання працівникові матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та визначення конкретного розміру матеріальної допомоги приймається керівником підприємства за погодженням з Профкомами.

8. Матеріальна допомога надається за заявами працівників з додаванням копій документів, що підтверджують відповідні обставини її надання.

✓ 9. Розмір матеріальної допомоги на лікування у зв'язку з тяжкою хворобою, у зв'язку із скрутним матеріальним становищем, у зв'язку із сімейними обставинами, у зв'язку зі смертю працівника, членів його сім'ї, а також в інших випадках визначається індивідуально з урахуванням поданих документів про понесені витрати та конкретних обставин.

10. Надання матеріальної допомоги у зв'язку зі смертю працівника здійснюється на підставі заяви одного з членів сім'ї померлого, з прикладенням копії свідоцтва про смерть.

11. Профкоми мають право вносити на розгляд Головного лікаря клопотання, пропозиції та рекомендації про надання працівникам матеріальної допомоги, зокрема, щодо розміру матеріальної допомоги, які підлягають обов'язковому розгляду.

12. Питання надання матеріальної допомоги працівникам підприємства у конкретних випадках може також регулюватися додатково іншими документами (протоколами), що затверджуються спільно Головним лікарем та Профкомами.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради»

№ з/п	Найменування заходів	Строк виконання	Орієнтовна вартість, грн.	Відповідальний за виконання
1	Провести аналіз виконання Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, профзахворювань та аварій у 2020 році	Січень – лютий	-	Інженер з охорони праці
2	Проводити вступний, первинний та повторні інструктажі з охорони праці і пожежної безпеки з працівниками.	Постійно	-	Інженер з охорони праці, заступник головного лікаря з технічних питань, завідувачі відділень
3	Призначення відповідальних за дотримання протипожежного режиму	Січень	-	Заступник головного лікаря з технічних питань
4	Встановлення під час проведення свят та інших масових заходів чергування осіб, відповідальних за стан пожежної безпеки	Постійно	-	Завідувачі відділень
5	Перевірки стану охорони праці та безпеки праці (згідно графіку)	Протягом року	-	Інженер з охорони праці
6	Проведення обов'язкових попереднього та періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, де є потреба у професійному доборі	Протягом року	-	Завідувачі відділень
7	Встановити контроль за забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами	Постійно	-	Завідувач складом

8	Забезпечити проведення триступеневого контролю за станом охорони праці	Протягом року	-	Інженер з охорони праці, завідувачі відділень
9	Провести навчання з питань охорони праці посадових осіб, спеціалістів і фахівців (у спеціалізованих навчальних закладах)	Протягом року (за планом навчання)	30000,00	Інженер з охорони праці
10	Проведення випробувань засобів захисту: діелектричних рукавичок, електроінструменту, інструменту з діелектричними рукоятками та інших.	Травень - листопад	5000,00	Інженер з охорони праці
11	Забезпечити системи вентиляції та аспірації, пристрої, які вловлюють пил і установки для кондиціонування повітря у приміщеннях та на робочих місцях:	Протягом року	150000,00	Інженер з організації експлуатації та ремонту
12	Приведення до нормативних вимог приладів штучного освітлення (заміна світильників, встановлення додаткових світильників, заміна ламп освітлення тощо)	Протягом року	10000,00	Інженер
13	Усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці (за результатами лабораторних досліджень)	Протягом року	100000,00	Інженер з охорони праці
15	Оснащення кабінету з охорони праці, оформлення стендів	Протягом року	15000,00	Інженер з охорони праці
16	Придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів (для відділень)	Протягом року	2000,00	Інженер з охорони праці
17	Придбання або оновлення знаків безпеки та попереджувальних написів	Протягом року	6000,00	Інженер з охорони праці
18	Укомплектування пожежних кранів пожежними рукавами та стволами	Протягом року	50000,00	Заступник головного лікаря з технічних питань, завідувачі відділень
19	Технічне обслуговування системи автоматичної пожежної сигналізації та речового оповіщення про пожежу блок «А»	Протягом року	25000,00	Заступник головного лікаря з технічних питань
20	Випробування пожежних кранів, рукавів та гідрантів, перезарядка вогнегасників	Квітень - жовтень	30000,00	Заступник головного лікаря з технічних питань

21	Забезпечення нормативною кількістю первинних засобів пожежогасіння	Протягом року	20000,00	Заступник головного лікаря з технічних питань, завідувачі відділень
23	Застрахувати членів добровільної пожежної дружини, медпрацівників контактуючих з хворими на СНІД	III квартал	10000,00	Головний бухгалтер
24	Проведення заміру опору ізоляції, вимірювання опору петлі фаза-нуль у всіх відділеннях КП «ДОПЦ зі стаціонаром»ДОР»	Протягом року	50000,00	Інженер з охорони праці
25	Придбання посипаного матеріалу	Вересень	5000,00	Завідувач складом
26	Провести дозиметричний контроль рентген-кабінету	Протягом року	15000,00	Завідувач відділення
27	Ремонт та технічне обслуговування газового обладнання	Протягом року	30000,00	Начальник котельні
Всього:			553000,00	

ПРОТОКОЛ № 2
КОНФЕРЕНЦІЇ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради» від 19.09.2019р.

19 вересня 2019р.

м. Дніпро

Присутні делегати від трудового колективу - 108 чол.

Присутні делегати від адміністрації - 11 чол.

Порядок денний :

- 1) Вибір головуючого та секретаря конференції, затвердження порядку денного;
- 2) Обговорення та схвалення колективного договору КП «ДОПЦ зі стаціонаром» ДОР»;
- 3) Про надання прав підпису колективного договору.

Слухали:

1. Головуючого конференції юрисконсульта Половину Ю. М.
2. Головного лікаря Падалко Л. І.

Постановили :

1. Колективний договір – схвалити.
2. Надати права підписів колективного договору:
від роботодавця - головному лікарю КП «ДОПЦ зі стаціонаром» ДОР» Л. І. Падалко,
від трудового колективу - голові ППО КП «ДОПЦ зі стаціонаром» ДОР» О. В. Андрієшиній
та голові ППО ВП МУ КП «ДОПЦ зі стаціонаром» ДОР» О. А. Душейко.

Секретар конференції: Я. В. Янченко

Зміст колективного договору

№ п/п	Перелік розділів та додатків	№ сторінки
1	Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.	2
2	Розділ II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.	3
3	Розділ III. ОПЛАТА ПРАЦІ.	8
4	Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.	13
5	Розділ V. ОХОРОНА ПРАЦІ.	14
6	Розділ VI. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ.	20
7	Розділ VII. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННИХ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇЇ ВИБОРНИХ ОРГАНІВ.	22
8	Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.	23
9	Додаток № 1. Розміри тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів визначених на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці.	24
10	Додаток № 2. Тарифні розряди фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою.	25
11	Додаток № 3. Схеми тарифних розрядів посад лікарів.	26
12	Додаток № 4. Тарифні розряди працівників навчальних підприємств, установ освіти та наукових установ.	27
13	Додаток № 5. Схеми тарифних розрядів посад (професій) окремих категорій працівників.	28
14	Додаток № 6. Схеми тарифних розрядів посад інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців	29
15	Додаток № 7. Перелік підстав для підвищення посадових окладів, тарифних ставок	30
16	Додаток № 8. Перелік доплат до посадового окладу та тарифної ставки працівників та працівникам підприємства	32
17	Додаток № 9. Перелік надбавок до посадового окладу та тарифної ставки працівників та працівникам підприємства	34
18	Додаток № 10. Перелік посад Працівників (робітників), яким посадові оклади, тарифні ставки підвищуються у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці.	36
19	Додаток № 11. Перелік структурних підрозділів та посад працівників, яким з урахуванням конкретних умов праці, посадовий оклад (тарифна ставка) підвищується на 60% за роботу з хворими на СНІД та ВІЛ-інфікованими за фактично відпрацьований час в таких умовах.	37
20	Додаток № 12. Перелік посад, робота на яких дає право на тримання доплати у розмірі 10% посадового окладу(тарифної ставки) за роботу з дезінфікуючими засобами.	38
21	Додаток № 13. Перелік посад, за роботу на яких в нічний час проводяться доплати у розмірі 35% від посадового окладу, тарифної ставки.	40
22	Додаток № 14. Перелік посад працівників за роботу яких в нічний час проводяться доплати у розмірі 50% від посадового окладу тарифної ставки.	41

23	Додаток № 15. Перелік професій та посад із шкідливими умовами праці, робота за якими дає право на скорочену тривалість робочого часу	42
24	Додаток № 16. Перелік робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово - емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, та дає право на щорічну додаткову відпустку.	43
25	Додаток № 17. Перелік професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.	47
26	Додаток № 18. Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається щорічна додаткова відпустка.	48
27	Додаток № 19. Перелік професій і посад працівників, яким у зв'язку з шкідливими умовами праці надаються оплачуванні перерви санітарно - оздоровчого призначення.	49
28	Додаток № 20. Перелік професій і посад працівників, яким безоплатно видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту.	50
29	Додаток № 21. Перелік пільгових категорій співробітників, яким надається щорічна додаткова відпустка за роботу із збереженням заробітної плати.	52
30	Додаток № 22. Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради».	53
31	Додаток № 23. Положення про надання матеріальної допомоги працівникам комунального підприємства «Дніпропетровський обласний перинатальний центр зі стаціонаром» Дніпропетровської обласної ради».	56
32	Додаток № 24. Комплексні заходи щодо охорони праці на 2019 р.	57
33	Протокол конференції трудового колективу від 19.09.2019 р.	60
34	Зміст колективного договору.	61

Пронумеровано, прошнуровано та завірено печаткою 62 (шістдесят два аркуші)

Голова ППО КП «ДОПЦ зі стаціонаром «ДОР» _____ Андрішина О.В.

19 вересня 2019 року

