ЗАРЕЄСТРОВАНО
Управлінням праці та соціального захисту населення Виконавчого комітету Смілянської міської ради

колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом
Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»
Реєстровий №_____від «___»____2020_р.

Рекомендації реєструючого органу:
_____
_____
_____

Начальник Управління _____ П.І.П

СХВАЛЕНО
Загальною конференцією
трудового колективу
Комунального некомерційного підприємства
«Черкаська обласна психіатрична лікарня
Черкаської обласної ради»

17.12.2019 р.
Протокол № 3

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та первинною профспілковою організацією *Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»*

на 2020-2023 роки

місто Сміла

З метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та роботодавця, адміністрація комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» в особі **директора Косенкової Ірини Володимирівни** (далі - Роботодавець), з однієї сторони, і трудовий колектив_комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна

психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», в особі **голови первинної профспілкової організації Шевчука Василя Івановича** (далі – Профком), з другої сторони, уклали цей Колективний договір про наступне.

РОЗДІЛ І
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), 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 Галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК Профспілки працівників охорони здоров'я України на 2020-2023 роки, Регіональної угоди тощо, і включає зобов`язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу охорони здоров'я, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працюючих.

1.2. Роботодавець та Профком (далі – Сторони) визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.

1.3. Колективний договір є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

1.4. 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 більш високі трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення закладу.

1.5. Положення цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, що його уклали і поширюються на всіх працівників закладу, незалежно від їхньої належності до профспілкової чи іншої громадської організації тощо.

1.6. Роботодавець визнає Профком єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.

Склад спільної комісії Роботодавця та Профкому для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням Колективного договору затверджено у **(Додатку №.1)**

1.7. Колективний договір укладено на 2020-2023 роки і набирає чинності з моменту підписання уповноваженими представниками Сторін. Сторони зобов'язані підписати його протягом 5 днів з моменту схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Сторони спільно в 7-денний строк після підписання колективного договору подають його на повідомну реєстрацію місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Роботодавець у 10-дениий строк після реєстрації колективного договору доводить його до відома працівників закладу та забезпечує протягом всього терміну дії договору ознайомлення з ним під підпис щойно прийнятих працівників.

1.8. Після закінчення строку дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.9. 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 Колективного договору або припиняють їх виконання.

1.10. Зміни та доповнення до Колективного договору можуть вноситися у зв'язку зі змінами чинного законодавства України, Генеральної, галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом Колективного договору та за ініціативою однієї зі Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу і підписання Сторонами.

Пропозиції кожної зі Сторін щодо внесення змін і доповнень до Колективного договору Сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-денний термін від дня їх отримання іншою Стороною.

1.11. Невід'ємною частиною даного Колективного договору є додатки до нього.

1.12. Сторони не рідше одного разу на рік звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

1.13. Сторони на умовах, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди» зобов'язуються взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору.

РОЗДІЛ ІІ
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Забезпечити ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу, поліпшення ефективності та результативності роботи працівників.

2.2. Уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2.3. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, у межах фінансування, створення оптимальних умов для організації надання медичної допомоги та медичного обслуговування.

2.4. Забезпечити розробку функціональних обов'язків (посадових інструкцій) для всіх категорій працівників закладу, положень про структурні підрозділи (служби), правил внутрішнього трудового розпорядку та своєчасне ознайомлення з ними працівників.

2.5. Визначити працівникам робочі місця, забезпечити їх матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідними умовами праці(в межах фінансування закладу)

2.6. Застосовувати до працівників засоби матеріального і морального стимулювання якісного та своєчасного виконання виробничих завдань та норм праці, раціонального використання обладнання та технічних засобів тощо.

2.7. 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 працюючих, а також якщо Роботодавець не планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією закладу.

2.8. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

2.9. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити йому під 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.

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

2.11. Звільнення працівників-членів профспілки за ініціативою Роботодавця здійснювати виключно за наявності попередньої згоди Профкому в порядку, визначеному чинним законодавством.

2.12. 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.

2.13. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації лікарів (провізорів), молодших спеціалістів з медичною освітою; зберігати середню заробітну плату медичним і фармацевтичним працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки за кожним місцем роботи згідно із законодавством.

2.14. Включити представника Профкому до складу атестаційної комісії закладу.

2.15. У випадках, коли згідно із законодавством чи умовами Колективного договору передбачене прийняття наказів чи інших рішень з питань регулювання трудових та соціально-економічних відносин за погодженням з Профкомом, такі накази приймати за погодженням із Профкомом.

2.16. Сприяти створенню в трудовому колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

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

2.18. Приймати рішення про ліквідацію, реорганізацію структурних підрозділів, зміну форм власності або часткове зупинення діяльності, що тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці лише після проведення з Профкомом консультацій про заходи щодо запобігання звільнення чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення негативних наслідків звільнень працівників. Такі консультації проводяться за 3 місяці до початку звільнення.

2.19. Не допускати в закладі масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

При необхідності вивільнення працівників розробляти та впроваджувати узгоджену з Профкомом програму працевлаштування і соціальної підтримки таких працівників.

2.20. Про звільнення з роботи у випадку змін в організації виробництва і праці, при скороченні чисельності чи штату працівників персонально попереджати про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення Роботодавець пропонує працівникові іншу роботу у закладі. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу в закладі працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

При звільненні працівника за зазначеною підставою йому виплачується вихідна допомога в розмірі середнього місячного заробітку.

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», Роботодавець своєчасно доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

2.21 можливостей для забезпечення зайнятості у закладі.

2.22. Роботу за сумісництвом запроваджувати відповідно чинного законодавства України.

Профком зобов'язується:

2.23. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства з питань забезпечення зайнятості працівників.

2.24. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх прав і обов'язків.

2.25. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.26. Узагальнювати пропозиції працівників щодо поліпшення роботи, своєчасно доводити їх до Роботодавця, добиватися їх реалізації, інформувати працівників про вжиті заходи.

2.27. При необхідності ініціювати проведення спільних консультацій з Роботодавцем при виникненні питань зайнятості працівників, з метою вживання заходів щодо запобігання звільненню або пом'якшенню наслідків звільнень.

2.28. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці.

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

2.30. Утримуватись від організації та участі у масових акціях протесту з питань, що є предметом регулювання Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому чинним законодавством та цим Колективним договором порядку.

2.31. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. Представляти та відстоювати їх права у відносинах з Роботодавцем.

2.32. Вести роз'яснювальну роботу серед членів Профкому з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників.

2.33. Інформувати Державну інспекцію праці про факти порушення умов законодавства про 4працю та Колективного договору, у разі відмови їх добровільного усунення Роботодавцем за результатами вжиття заходів громадського контролю або якщо такі заходи виявилися неефективними.

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

Сторони зобов'язуються:

2.35. Оперативно вживати заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, а у разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору без зупинки виробничого процесу шляхом примирних процедур у порядку, визначеному чинним законодавством.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.36. Працювати чесно і сумлінно, якісно виконувати свої обов'язки, вчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця і уповноважених ним посадових осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів по охороні праці, дбайливо відноситися до майна, на вимогу Роботодавця негайно представляти звіти про виконання своїх обов'язків.

РОЗДІЛ ІІІ
РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

3.1. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу для працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень.

3.2. Забезпечити дотримання затверджених норм скороченого робочого часу відповідно до вимог законодавства згідно з **(Додатком 2)**:

- 36 годин на тиждень для працівників віком від 16 до 18 років (ч.1 ст. 51 КЗпП України);
- 30, 33, 36 годин на тиждень для працівників, які працюють в шкідливих умовах праці у відповідності до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою КМУ від 21.02.2001 № 163:
- 38,5 годин на тиждень для керівників структурних підрозділів (відділень, відділів, лабораторій, кабінетів тощо) з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, керівника закладу з числа фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною

вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), медичних реєстраторів, дезінфекторів закладу (структурних підрозділів) за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці;

- іншої тривалості - у випадках, встановлених чинним законодавством.

3.3. Встановлювати та забезпечувати режим роботи, зокрема час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), часу відпочинку згідно з актами чинного законодавства, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та цього Колективного договору.

3.4. Перерви для відпочинку та харчування встановлювати, як правило, через 4 години після початку роботи.

На тих роботах, де за умовами її виконання перерву для відпочинку та харчування встановити неможливо, дозволити працівникам приймати їжу упродовж робочого часу, якщо це не завдає шкоди виробничому чи лікувальному процесу та забезпечити з цією метою облаштування місць для приймання їжі в робочий час (Згідно Наказу по підприємству про упорядкування та раціональне використання робочого часу)

3.5. Запровадити для працівників, яким за умовами роботи не може бути додержана передбачена законодавством щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, підсумований облік робочого часу за місяць.

Тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормального числа робочих годин за обліковий період.

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

3.7. Передбачити в графіках змінності регулярні вихідні дні для кожного працівника, із дотриманням вимог трудового законодавства.

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше як сорок дві години.

3.8. Затверджувати графік роботи працівників за погодженням з Профкомом не пізніше ніж за 15 днів до початку наступного місяця.

3.9. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, яким встановлено нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень, скорочувати на одну годину.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 год.

3.10. Встановити для працівників закладу, працюючих щоденно, п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями (субота, неділя).

З метою ефективної роботи закладу, необхідності надання медичної допомоги та в інших випадках, для деяких категорій працівників наказом Роботодавця чи графіками змінності (графіками роботи) може встановлюватися шестиденний робочий тиждень із одним вихідним днем.

Для окремих категорій працівників встановлюється позмінний робочий режим.

При змінних роботах режим роботи працівників встановлюється графіками змінності, які складаються керівниками структурних підрозділів, погоджуються з Профкомом, після чого затверджуються Роботодавцем та доводяться до відома працівників.

3.11. Запроваджувати чи змінювати режим роботи в закладі, в окремих підрозділах, для певних категорій чи окремих працівників згідно з вимогами законодавства та за попереднім погодженням з Профкомом.

3.12. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише за погодженням з Профкомом, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, з оплатою в подвійному розмірі годинної ставки (ч. 1 ст. 65 КЗпП України). Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

3.13. Не залучати вагітних жінок і тих, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176 КЗпП України).

Залучення до надурочних робіт або направлення у відрядження жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, або дітей інвалідів допускається лише за їх згодою (ст.177 КЗпП).

Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. ст. 55, 63, 172 КЗпП).

3.14. Залучати працівників до чергування у вихідні, святкові та неробочі дні для забезпечення безперебійного функціонування підприємства, розв'язання поточних невідкладних питань за письмовим наказом Роботодавця, який повинен бути погоджений з Профкомом та доведений до відома працівника не пізніше як за 7 днів. Компенсація проводиться за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

До чергування залучаються працівники усіх категорій. До чергувань не можуть бути залучені жінки, які мають дітей віком до трьох років, а жінки, які мають дітей віком до 14 років, можуть бути залучені до чергувань лише за їх попередньої згоди. Це положення поширюється також на чоловіків, які виховують дитину без матері. Працівники з інвалідністю можуть бути залучені до чергувань за їх попередньої згоди, якщо це не суперечить медичним висновкам. Працівники, посади яких віднесено до категорії «Керівники» залучаються наказом до чергування з метою забезпечення оперативного керівництва та координації діяльності структурних підрозділів та закладу в цілому.

3.15. Встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень за угодою між працівником та Роботодавцем, як при прийнятті на роботу, так і згодом на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Установлення неповного робочого часу оформляється шляхом подання працівником відповідної заяви та видання наказу. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівника.

Тривалість робочої зміни більше 12 годин не може бути встановлена водіям зі стажем керування автотранспортним засобом менше трьох років, а також працівникам, яким це заборонено за медичними показаннями.

3.16. Надавати працівникам щорічну основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні (інвалідам 1 і 2 груп – 30 календарних днів, інвалідам 3 групи – 26 календарних днів, працівникам до 18 років – 31 календарний день).

Педагогічним працівникам-тривалістю 56 календарних днів (**Додаток № 6)**

3.17. Встановити щорічні додаткові відпустки окремим категоріям працівників за:

- особливий характер праці 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 підвищеного ризику для здоров'я, затвердженим постановою КМУ від 17.11.1997 № 1290 (**Додаток № 3**);

- роботу із шкідливими і важкими умовами праці за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженим постановою КМУ від 17.11.1997 № 1290, на підставі атестації робочих місць (**Додаток № 4**);

- ненормований робочий день для працівників, трудовий процес яких, зважаючи на характер їх роботи, неможливо нормувати **(Додаток № 5)**;

Зазначені щорічні додаткові відпустки надаються пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівникові на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад.

Внутрішнім та зовнішнім сумісникам, які працюють до 0,5 ставки в шкідливих та важких умовах праці, додаткова відпустка не надається.

Основним працівникам, які працюють на 0,5 ставки в шкідливих та важких умовах праці, додаткова відпустка не надається.

Періоди тимчасової непрацездатності; дні відпустки без збереження зарплати; період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років (за медичним висновком - шести), а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) - шістнадцятирічного віку; час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу; інші періоди роботи, такі як: навчальна відпустка, відпустка на дітей, чорнобильська відпустка, курси підвищення кваліфікації, відрядження тощо до стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку не зараховуються.

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи у даному закладі.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Черговість надання відпусток визначається графіками.

3.18. Надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання 6-ти місячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи в закладі за бажанням працівника:

- жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15-ти років, або дитину-інваліда;
- інвалідам;
- особам віком до 18-ти років;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами;
- особам, звільненим після проходження строкової військової, служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
- сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- працівникам, які мають путівку, (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках передбачених законодавством;
- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

3.19. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час:

- особам віком до 18 років;
- інвалідам;
- жінкам перед відпусткою у зв’язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

- сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Якщо тривалість оплачуваної відпустки за сумісництвом менша ніж тривалість відпустки за основним місцем роботи, працівник на роботі за сумісництвом має право на відпустку без збереження зарплати на різницю днів тривалості відпустки;

- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

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

3.21. Щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, матерям інвалідам з дитинства підгрупи А I групи, одиноким матерям, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам, які взяли під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А I групи тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

3.22. Щорічно надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» тривалістю 14 календарних днів.

3.23. Щорічно надавати працівникам, які постраждали у результаті Чорнобильської катастрофи і які віднесені до I або II категорії, додаткову оплачувану відпустку згідно з чинним законодавством.

3.24. Надавати працівникам інші види відпусток встановленої тривалості, що передбаченні чинним законодавством.

3.25. Надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки».

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

- матері або іншим особам, зазначеним у частині третій ст. 18 та частині першій ст. 19 Закону України «Про відпустки», в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

- матері або іншій особі, зазначеній у ч. 3 ст. 18 Закону України «Про відпустки», для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

- пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

- особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

- працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

- сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

- ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

- працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

3.26. Надавати працівнику за сімейними обставинами та з інших причин, відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більш ніж 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

3.27. 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, з особливим характером роботи тощо.

3.28. У разі звільнення працівника виплачувати йому грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічні відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей (ч.1 ст.24 Закону України «Про відпустки»).

3.29. За бажанням працівника замінювати частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, з тим, щоб тривалість наданої працівникові щорічних основної і додаткової відпусток складала не менше 24 календарних днів (ч.4 ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

3.30. Надавати додатковий день відпочинку працівнику у разі здачі ним крові (її компонентів). Основою для надання такої пільги є відповідні довідки, видані донорові за місцем здачі крові. Цей день відпочинку може бути використаний впродовж року з дня здачі крові або її компонентів.

Сторони домовились:

3.31. Не пізніше 25 грудня узгоджувати і доводити до відома під особистий підпис працівників графік щорічних оплачуваних відпусток по підрозділах за встановленою формою: № п/п, ПІБ, посада, за який період роботи (робочий час) надається відпустка, місяць надання відпустки.

3.32. Трудовий розпорядок у закладі визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються загальними зборами (конференцією) трудового колективу за поданням Роботодавця і Профкому та які розроблені на основі Галузевих правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджені наказом МОЗ України від 18.12.2000 № 204-о (ст. 142 КЗпП).

3.33. Співпрацювати при погодженні, складанні, затвердженні Правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків відпусток та в інших випадках, передбачених законодавством, коли нормативні акти Роботодавця вимагають погодження з Профкомом.

3.34. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язання без вступу у колективний трудовий спір та зупинки виробничого процесу.

3.35. Забезпечити умови для ефективної роботи Комісії по трудовим спорам (за наявності), зокрема шляхом делегування своїх представників до її складу, матеріально-технічного забезпечення роботи та виконання рішень комісії.

3.36. Рішення про зміни в організації виробництва і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зокрема, перетворенням закладу, що тягнуть за собою звільнення працівників, може приймати лише після завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надання Профкому інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проведення консультацій з Профкомом про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень. Тримісячний період використовувати для здійснення Сторонами заходів, спрямованих на зниження кількості працівників, які підпадають під скорочення.

3.37. Звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізації або перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників здійснювати лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці.

Профком зобов'язується:

3.38. Здійснювати контроль за виконанням положень даного розділу Колективного договору.

3.39. Вести роз'яснювальну роботу серед членів профспілки з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників.

РОЗДІЛ IV
ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Здійснювати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, територіальної і галузевої угод, цього Колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

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

4.3. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників за Класифікатором професій ДК 003-2010.

4.4. Розміри посадових окладів (ставок), їх підвищення, доплати, надбавки працівникам в закладі встановлювати на рівні не нижчому, ніж визначені спільним наказом Міністерством праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (далі – Наказ № 308/519), іншими актами законодавства (постанови 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, закладів 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 закладів охорони здоров'я», від 16.02.2011 № 123 «Про деякі заходи щодо підвищення престижності праці медичних працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз», від 20.03.2013 № 174 «Деякі питання оплати праці працівників протитуберкульозних закладів», від 27.03.2013 № 199 «Деякі питання оплати праці медичних працівників системи екстреної медичної допомоги», від 30.12.2013 № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу», від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

4.4.1. Оплата праці керівників, технічних службовців і робітників підприємства, що не передбачені умовами оплати праці закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення (педагогічних працівників, працівників культури та інших), здійснюється відповідно до умов оплати праці аналогічних

категорій працівників відповідних галузей бюджетної сфери (пункт 1.4 розділ 1 Наказу МОЗ України № 308/519) (**Додатки №№ 7, 8**)

Заступникам керівників посадовий оклад встановлюється:

- медичному директору на 5 % нижче від посадового окладу директора;
- заступнику директора з економічних питань на 10 % нижче від посадового окладу директора;
- заступнику директора з адміністративно-господарських питань на 15 % нижче від посадового окладу директора;
- головному бухгалтеру на 10 % нижче від посадового окладу директора.

Посадові оклади заступникам керівників структурних підрозділів встановлюються на 5 % нижче від посадового окладу відповідного керівника (пункт 2.2.2. наказу МОЗ України № 308/519**).**

Оплата праці працівників амбулаторної судово-психіатричної експертної комісії здійснюється відповідно до умов оплати праці, затверджених Постановою КМУ № 314 від 30.03.2001 р. та Наказу МОЗ № 510 від 17.06.2013 р.)

4.5. Підвищувати посадові оклади (тарифні ставки):

- 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 № 308/519);
- за старшинство – фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) підпункт 2.2.10 пункту 2 розділу 2 Наказу № 308/519);
- за наявності кваліфікаційної категорії – керівникам закладу 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 № 308/519);
- -- за диплом з відзнакою – лікарям, які отримали диплом з відзнакою, протягом п’яти років у розмірі 5 % (підпункт 2.4.3 пункту 2.4 розділу 2 Наказу № 308/519);
- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 % (підпункт 2.4.4. пункту 2.4 розділу 2 Наказу № 308/519);
- у зв’язку зі шкідливими і важкими умовами праці у розмірі 15%, 25%, 30%, 60% згідно з (**Додатками № № 9, 10, 11, 12**) (підпункт 2.4.5. пункту 2.4 розділу 2 Наказу № 308/519);
- за роботу з вірусом імунодефіциту людини (підпункт 2.4.5. пункту 2 Наказу № 308/519) згідно (**Додатку № 13**)

4.6. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % (п.3.1 Наказу № 308/519) згідно з (**Додатком № 14**)
- за роботу в нічний час у розмірі 35 % до посадового окладу (ст. 108 КЗпП України, п.3.2. розділу 3 Наказу № 308/519) згідно (**Додатку № 15**)**.** Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку;
- працівникам, які працюють у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії - у розмірі 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (п.3.2.2. Наказу № 308/519) згідно з (**Додатком № 16**);
- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук – 25 відсотків до посадового окладу; кандидата наук - 15 відсотків до посадового окладу (п.3.3 Наказу № 308/519);
- установлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів, з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час (пункт 3.4.4 Наказу № 308/519) згідно переліком;
- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць, в розмірі до 12 відсотків посадового окладу (**Додатки № № 17, 18, 19**) (пункт 3.4.5 Наказу № 308/519).
- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби та зайняті прибиранням санвузлів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (пункт 3.4.7 Наказу № 308/519) згідно переліком, наведеним у (**Додатку № 20**)**.**

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 роботу в надурочний час (ст.106 КЗпП України).

4.7. Встановлювати наступні надбавки:

- за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам у розмірі до 30 відсотків посадового окладу (постанова КМУ від 29.12.2009 №1418); згідно з (**Додатком № 21**)
- за тривалість безперервної роботи відповідно до п. 4.1. Наказу № 308/519) згідно з (**Додатком 22**);
- за почесні звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу. (п. 4.2.1. Наказу № 308/519);
- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї – 10%, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (п. 4.3. Наказу № 308/519);
- за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу (п. 4.4. Наказу № 308/519) згідно з (**Додатком № 23**)
- водіям легкових автомобілів за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу - 10 відсотків; водіям I класу - 25 відсотків (п.4.5.3 Наказу № 308/519);.

При встановленні доплат та надбавок, в межах фонду заробітної плати, які не мають обов'язкового характеру, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому.

Максимальні розміри доплат та надбавок, в межах фонду заробітної плати, що не носять обов'язкового характеру і передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Профкому.

4.8. Погоджувати з Профкомом конкретні розміри тарифних ставок (окладів), доплат, надбавок, премій у разі внесення змін до нормативно-правових актів у цій сфері (ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

4.9. Ввести до складу тарифікаційної комісії голову /члена/ Профкому.

4.10. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, які погіршують умови оплати праці працівників.

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).

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

4.12. Своєчасно ознайомлювати всіх працівників з новими умовами оплати праці.

4.13. Здійснювати преміювання працівників закладу за рахунок економії фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом та за рахунок надходжень від надання платних послуг згідно з Положенням про преміювання (**Додаток № 24**)

4.14. Преміювання проводити за погодженням з Профкомом.

4.15. Відповідно до статей 23, 24 Закону України «Про оплату праці» виплачувати заробітну плату в грошових знаках України двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:

- аванс до 21 числа кожного місяця;
- остаточний розрахунок до 06 числа наступного місяця.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути нижче 50% місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника та не може бути нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

4.17. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам закладу згідно Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003р. № 1078, а також інших актів законодавства.

4.18. Забезпечити відшкодування витрат на службові відрядження та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва у порядку, визначеному діючим законодавством (ст. 122 КЗпП, постанова КМУ від 28.06.1997 № 695).

4.19. При переведені працівника на іншу нижчеоплачувану роботу, оплату праці проводити згідно трудового законодавства (ст. 114, 170 КЗпП).

4.20. Роботу в святкові та неробочі дні понад місячну норму робочого часу оплачувати у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (ст. 107 КЗпП).

4.21. Роботу у надурочний час оплачувати у подвійному розмірі годинної тарифної 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).

4.23. При виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

4.24. В разі порушення строків виплати заробітної плати виплачувати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з інфляцією, яку розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (ст. 34 Закону України «Про оплату праці», Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»).

4.25. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за три робочих дні до початку відпустки (ч.3 ст. 115 КЗпП , ч.1 ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

4.26. Відповідно до постанови КМУ від 24.05.2011 року № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» медичним і фармацевтичним працівникам виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

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

4.27. Надавати працівникам за рахунок економії фонду оплати праці та доходів від надання платних послуг за погодженням з Профкомом матеріальну допомогу 1 (один) раз на рік до місячного посадового окладу:

- працівникам, які знаходяться в скрутному матеріальному становищі;
- працівникам, у зв'язку із смертю близьких родичів (батька, матері, дитини);
- на оздоровлення працівників (п. 5.11 Наказу № 308/519).

Профком зобов'язується:

4.28. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі законодавства про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу працівників.

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

4.30. Надавати працівникам-членам профспілки консультативну допомогу з питань оплати праці.

4.31. Представляти за дорученням працівника - члена профспілки його інтереси при розгляді спорів з питань оплати праці у Комісії по трудовим спорах (ст.226 КЗпП), судових органах (ст. 232 КЗпП).

4.32. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів і компенсації втрати частині зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

4.33. Брати участь в роботі тарифікаційної комісії.

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

4.35. Здійснювати щоквартальну виплату бухгалтерським працівникам за роботу по утриманню та перерахуванню профспілкових внесків в розмірі 2 %

від суми членських внесків по статті «Профспілкові виплати».

Сторони домовилися:

4.35. Спільно визначати та затверджувати схеми посадових окладів працівників закладу.

4.36. Лікарі та фахівці з базовою та неповною освітою, зайняті наданням медичної допомоги населенню, можуть залучатися до чергування вдома. Чергування здійснюється як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами (п.5.1 розділу 5 Наказу № 308/519).

4.37. Чергування у стаціонарних відділеннях закладу здійснюється штатними працівниками в межах місячної норми робочого часу за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця, а також лікарями та фахівцями з базовою та неповною вищою освітою, за їх згодою, понад місячну норму часу без займання штатних посад (п. 5.2 розділу 5 наказу № 308/519). Залучення працівників до чергування понад місячну норму робочого часу можливе тільки у випадках, коли в закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю.

4.38. Під час дії Колективного договору Сторони вправі тимчасово, до внесення до нього змін, вносити зміни до переліків посад, професій, робіт, передбачених цим розділом Колективного договору у зв'язку зі змінами законодавства, а також у разі їх перегляду у бік збільшення чи розширення, шляхом затвердження Роботодавцем та Профкомом спільного рішення, відповідних переліків чи змін до них.

РОЗДІЛ V
ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Роботодавець зобов'язується:

5.1. При укладанні трудового договору, до початку роботи ознайомити працівника з Колективним договором та проінформувати працівника під підпис про умови праці, про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також його права на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства Колективного договору.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, на якій створюється ситуація, небезпечна для його життя і здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачені трудовим договором, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища.

5.2. До початку роботи провести вступний, первинний інструктаж на робочому місці та проводити періодичні інструктажі на робочих місцях з безпеки праці та виробничої санітарії не рідше одного разу в 6 місяців, а при роботі, яка пов'язана із шкідливими та небезпечними умовами праці, не рідше, як один раз в 3 місяці.

5.3. Забезпечити стажування новоприйнятих працівників протягом 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

5.4. Розробити положення про навчання з питань охорони праці а також затвердити плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з охорони праці, з якими ознайомити всіх працівників. Не допускати до роботи працівників, в тому числі посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці згідно чинного законодавства.

5.5. Проводити щомісячно оперативний контроль по охороні праці та виробничій санітарії.

5.6. Розробити комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці (**Додаток № 25**).

5.7. У термін до 10 вересня виконати заходи щодо підготовки до роботи в осінньо-зимовий період.

5.8. Забезпечити проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно чинного законодавства.

5.9.За результатами атестації підтвердити право на видачу спецхарчування (молока) здійснювати за наявності коштів (**Додаток № 26**)

5.10 Створити умови праці на робочих місцях та забезпечити:

5.10.1. Безпеку технологічних процесів машин, механізмів, устаткування, інших засобів медичної діяльності;

5.10.2. Безоплатно працівників, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також пов'язаних із забрудненням, або на роботах у несприятливих температурних умовах спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, милом, а також миючими і знешкоджуючими засобами відповідно до встановлених норм згідно чинного законодавства за наявності коштів (**Додаток № 27, 28**)

5.10.3. Обладнати та забезпечити функціонування санітарно-побутових приміщень для працівників:

- кімнату гігієни жінки;
- душову;
- кімнату для переодягання;
- приміщення для прийому їжі.

5.10.4. Здійснити періодичні медичні оглядів працівників, які підлягають дії шкідливих та несприятливих виробничих факторів та таких, де є потреба в професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року згідно чинного законодавства.

5.10.5 Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичних комісій за результатами медичного огляду працівників.

5.10.6.. Не допускати до роботи працівників, яка їм протипоказана за результатами медичних оглядів.

5.10.7. Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду.

5.10.8. Проводити щоквартально аналіз причин захворюваності з тимчасової втрати працездатності, нещасних випадків, профзахворювань, розробляти та вживати заходи спільно з Профкомом щодо зниження та профілактики захворюваності і травматизму.

5.10.9. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. А разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

5.10.10. Забезпечити заходи по попередженню професійних захворювань медичних працівників (ВІЛ, гепатит, туберкульоз.)

5.10.11. Провести загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників на випадок профзахворювань, водіїв – на випадок ДТП.

5.10.12. Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості представників Роботодавця та Профкому. Сприяти її роботі.

5.10.13 Розробити Положення про організацію роботи з охорони праці. Забезпечити організаційно-методичне керівництво роботою служби, розроблення необхідної нормативно-технічної документації.

5.10.14 Брати участь у роботі комісії по атестації робочих місць за умовами праці згідно з розробленим за участю профкому, у визначені терміни та за її результатами вживати заходи щодо покращення умов праці медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг та компенсацій.

За результатами атестації підтвердити право на

- Пільгове пенсійне забезпечення – за Списком № 1,2 (**Додаток № 29**)

Профком зобов'язується:

5.11. Здійснювати громадський нагляд за умовами праці, дотриманням Роботодавцем законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту, виконанням заходів, передбачених у цьому Колективному договорі та нормативних документах. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

5.11.1. Спільно з Роботодавцем проводити навчання з питань охорони праці

5.11.2. Приймати участь у:

- розробці виконання колективних заходів для забезпечення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- розслідуванні нещасних випадків та профзахворювань, виконанні заходів по їх попередженню;
- перевірці знань різних категорій працюючих із питань охорони праці;

- проведенні атестації робочих місць, наданні пільг та компенсацій за роботу в шкідливих та несприятливих умовах, за її результатами вносити пропозиції щодо покращення умов праці, медичного обслуговування.

5.11.3 Заслуховувати на спільних засіданнях Профкому та Роботодавця звіт відповідальних осіб про дотримання законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці в закладі.

5.11.4.. В разі загрози життю або здоров'ю працівника вимагати негайного припинення робіт на час, необхідний для усунення виявлених порушень.

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

5.11.6. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни законодавства з охорони праці.

Працівники зобов'язуються:

5.12. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, обладнання, апаратури, правил поводження з шкідливими та небезпечними чинниками.

5.12.1. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт, або під час перебування на території закладу.

5.12.2.. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.

5.12.3. Проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановлені Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці, затвердженому Роботодавцем.

5.12.4. Проходити у встановленому порядку та строки попередній та періодичні медичні огляди.

5.12.5. Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці в структурному підрозділі, нещасних випадків, що сталися з працівниками в робочий час. Особисто вживати посильних заходів щодо їх запобігання та усунення.

5.12.6. Дбайливо та раціонально використовувати майно закладу, не допускати його пошкодження чи знищення.

5.12.7. За невиконання вимог пунктів 5.12 – 5.12.6. Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності.

РОЗДІЛ VI
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ ТА МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Створити спільно із Профкомом на паритетних засадах комісію із загальнообов'язкового державного соціального страхування (ч. 3. ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Сприяти та надавати перевагу у призначенні головою комісії з соціального страхування члена Профкому.

6.2. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності в закладі.

6.3. Здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності та травматизму (Додаток №).

6.4. Не рідше одного разу в квартал заслуховувати аналіз захворюваності медичних працівників з відповідними висновками і пропозиціями щодо заходів, направлених на її зниження.

6.5. Проводити роботу по обладнанню кімнат емоційного розвантаження працівників.

Профком зобов'язується:

6.10. Удосконалити організацію фізкультурно-оздоровчої і спортивної роботи серед працівників і. Організовувати проведення конкурсів, спортивних змагань за рахунок коштів профспілкової організації.

6.11. Здійснювати контроль за станом лікувально-профілактичної роботи з особами, які знаходяться на диспансерному обліку, часто і тривалий час хворіють.

6.12.Контролювати цільове використання коштів перерахованих роботодавцем Профкому на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, звітувати про витрачання зазначених коштів перед членами трудового колективу.

6.13. Сприяти оздоровленню членів профспілки та їх дітей.

6.14. Надавати членам профспілки грошову допомогу з коштів профспілкового бюджету.

РОЗДІЛ VII
ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФКОМУ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Безоплатно надавати Профкому приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною для забезпечення його діяльності, проведення профспілкових заходів, зборів трудового колективу тощо.

7.2. Надавати на запит Профкому у тижневий строк всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права профспілки із захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників (ст. 251 КЗпП).

7.3. Забезпечити участь представників Профкому у виробничих нарадах, засіданнях тощо.

7.4.. Забезпечувати Профкому можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території закладу в доступних для працівників місцях.

7.5. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання Профкому щодо усунення порушень законодавства про працю та Колективного договору, невідкладно вживати заходів щодо їх усунення.

7.6. Щомісячно і безоплатно отримувати та перераховувати на рахунок Профкому (вищестоящої організації профспілки) членські профспілкові внески із заробітної плати працівників – членів профспілки відповідно до поданих ними заяв (ст. 249 КЗпП).

7.7. Сприяти забезпеченню реалізації встановлених чинним законодавством прав і гарантій діяльності Профкому, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав Профкому або перешкоджання їх здійсненню.

7.8. Надавати членам Профкому, незвільненим від своїх посадових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах членів профспілки і трудового колективу не менше двох годин на тиждень (ч. 6 ст. 252 КЗпП).

7.9. Направляти працівників-членів профспілки за їх заявою (у випадку виробничої потреби Підприємства) на науково-практичні та професійно-навчальні заходи (семінари, конференції, круглі столи, засідання тощо).

7.11. Увільняти членів Профкому від роботи із збереженням середнього заробітку на час їх участі як делегатів (учасників) у роботі виборних органів Профкому, а також вищестоящих виборних органів профспілки.

7.12. Звільнення членів Профкому, крім додержання загальної процедури, проводити виключно за наявності попередньої згоди Профкому, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки.

7.14. Надавати членам Профкому на час профспілкового навчання заходів додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середнього заробітку (ч.7 ст. 252 КЗпП).

7.15. Відраховувати Профкому кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,3 відсотків фонду оплати праці.

Повноваження Профкому:

7.16. Від імені трудового колективу укладає і контролює виконання Колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах (конференції) трудового колективу, звертається в установленому порядку з поданням про усунення порушень умов Колективного договору, а також з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб Роботодавця за невиконання умов Колективного договору.

7.17. Спільно з Роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду і змін норм праці.

7.18. Спільно з Роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов введення і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

7.19. Спільно з Роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності і надання щорічних відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні і святкові та неробочі дні.

7.20. Бере участь у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку закладу.

7.21. Представляє інтереси працівників-членів профспілки за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів, а в колективному трудовому спорі сприяє його вирішенню.

7.22. . Бере участь в розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, в роботі комісії з питань охорони праці, комісії з соціального страхування.

7.23. Здійснює громадський контроль за додержанням Роботодавцем законодавства про працю і про охорону праці, за забезпеченням у закладі безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків.

7.24. Від імені трудового колективу може висувати вимоги до Роботодавця та власника закладу чи уповноваженого органу щодо виконання законодавства про працю та положень цього Колективного договору, ініціювати вступ у колективний трудовий спір у випадках, передбачених законодавством.

7.25. Здійснює інші повноваження та права, передбачені законодавством про працю, зокрема, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

РОЗДІЛ VIII
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Спільно з Профкомом раз на рік аналізувати хід виконання Колективного договору, брати участь у звітуванні про реалізацію взятих Сторонами зобов'язань на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

8.2. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань Колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

8.3. Особи, винні у порушенні або невиконанні зобов'язань за цим Колективним договором несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

8.4. Особи, які представляють Роботодавця чи Профком, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

Сторони домовилися:

8.5. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати не менше одного рау на рік спільною комісією, сформованою Сторонами, які уклали Колективний договір.

8.6. Два рази на рік спільно аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти Роботодавця та Профкому про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

8.7. Визначати посадових осіб, відповідальних за виконання окремих розділів та положень Колективного договору та встановити терміни їх виконання.

8.8. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань за Колективним договором, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації (усунення порушень).

РОЗДІЛ IX
ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Колективний договір укладено державною мовою і підписано в 3-х примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються по одному в:

- адміністрації закладу;
- профспілковому комітеті;
- управління праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Смілянської міської ради.

(назва місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування, що здійснює повідомну реєстрацію).

За дорученням Сторін і загальних зборів (конференції) трудового колективу
Колективний договір підписали:

Від Роботодавця:

Комунальне некомерційне підприємство
«Черкаська обласна психіатрична лікарня
Черкаської обласної ради»

Директор **Косенкова І.В.**

«_____» 2019 р.

М.П.

Від Профкому**:**

Профспілковий комітету
Комунального некомерційного підприємства
«Черкаська обласна психіатрична лікарня
Черкаської обласної ради»

Голова **Шевчук В.І.**

«_____» 2019 р.

М.П.

Додатки до колдоговору

№ додатку	Назва
1	Склад спільної комісії роботодавця та профкому для ведення колективних переговорів та контролю за виконанням колективного договору
2	Перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість тижня
3	Перелік медичних професій, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці
4	Перелік робочих місць та професій, які користуються додатковими відпустками за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці
5	Перелік робіт і посад з ненормованим днем, тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної
6	Перелік професій і посад, яким надається щорічна основна відпустка тривалістю 56 календарних днів
7	Перелік посад педагогічних працівників комунального некомерційного підприємствіа "Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким встановлюються надбавки 10 % посадового окладу
8	Перелік посад педагогічних працівників комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким підвищується посадовий оклад на 10 %
9	Перелік професій та посад Комунального некомерційного підприємства "Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв’язку зі шкідливими і важкими умовами праці – 15 %
10	Перелік професій та посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв’язку зі шкідливими і важкими умовами праці в розмірі 25 % схемного посадового окладу

11	Перелік професій та посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці в розмірі 30% схемного посадового окладу
12	Перелік професій і посад психотуберкульозного відділення комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадових окладів (ставок) у зв'язку зі шкідливими умовами праці 25 % та 30 % (разом 55 %)
13	Перелік посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для підвищення схемних окладів до 60 % за лікування та безпосереднє обслуговування хворих на СНІД та ВІЧ інфікованих за фактично відпрацьований час
14	Доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконаних робіт
15	Перелік посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для оплати за роботу в нічний час – 35 %
16	Перелік посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для оплати за роботу в нічний час – 50 %
17	Перелік професій та посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на доплату в розмірі 4 % схемного посадового окладу
18	Перелік професій та посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на доплату в розмірі 8 % схемного посадового окладу
19	Перелік професій та посад лікарні, які мають право на доплату в розмірі 12 % схемного посадового окладу
20	Перелік професій і посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на доплату в розмірі 10 % схемного посадового окладу за використання у роботі дезінфекційних засобів і зайнятих прибиранням туалетів
21	Перелік професій та посад Черкаської обласної психіатричної лікарні, які мають право на надбавку за вислугу років
22	Перелік професій і посад психотуберкульозного відділення комунального некомерційного підприємства Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної рад», які мають право на надбавку за тривалість безперервної роботи в розмірі до 60 % в залежності від її тривалості

23	Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі
24	Положення про преміювання працівників Комунального некомерційного підприємства"Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» на 2020-2023 рр.
25	***Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій у Комунальному некомерційному підприємстві «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»***
26	Перелік професій з шкідливими умовами праці яким необхідно видавати молоко в розмірі 0,5 л. за зміну в дні фактичної зайнятості
27	Перелік професій та посад комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким належить отримувати безоплатний спецодяг та засоби індивідуального захисту
28	Перелік професій і посад працівників комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», робота яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно повинно видаватись миючі засоби для миття рук
29	Список № 1 та № 2 робочих місць із шкідливими умовами праці

Додаток № 1

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

СКЛАД

спільної комісії роботодавця та профкому для ведення колективних переговорів та контролю за виконанням колективного договору

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко

Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 2

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

підстава: постанова КМУ

№ 163 від 21.02.2001 р.

ПЕРЕЛІК

професій і посад із шкідливими умовами праці,

робота в яких дає право на скорочену тривалість тижня

1. Лікар-стоматолог
2. Лікар-акушер-гінеколог
3. Лікар-отоларинголог
4. Лікар-хірург
5. Лікар-офтальмолог
6. Голова судово-психіатричної експертної комісії, лікар суд.псих. експерт
7. Лікар судово-психіатричний експерт
8. Лікар-дерматовенеролог
9. Лікар-терапевт
10. Лікар-невропатолог
11. Лікар-психотерапевт
12. Лікар-психолог
13. Лікар-психіатр дитячий
14. Лікар-уролог
15. Завідувач відділення, лікар-анестезіолог
16. Завідувач фізіотерапевтичного відділення, лікар-фізіотерапевт
17. Лікар-патологоанатом
18. Завідувач рентген-кабінету, лікар рентгенолог
19. Лікар-лаборант, біолог, бактеріолог, лікар-бактеріолог
20. Завідувач лабораторії, лікар-лаборант
21. Завідувач кабінету функціональної діагностики, лікар з функціональної діагностики
22. Лікар з функціональної діагностики, лікар з ультразвукової діагностики
23. Завідувач відділення, лікар-психіатр
24. Лікар-фтизіатр

25. Лікар-психіатр
26. Лікар-нарколог
27. Лікар-анестезіолог
28. Лікар-інфекціоніст
29. Лікар-педіатр
30. Завідувач аптеки, провізор
31. Провізор
32. Психолог-судовий експерт
33. Практичний психолог
34. Сестра медична координатор
35. Сестра медична з дієтичного харчування
36. Сестра медична центру соціальної допомоги хворим
37. Сестра медична приймального відділення
38. Сестра медична гінекологічного кабінету
39. Сестра медична старша стерилізаційної
40. Сестра медична стерилізаційної
41. Сестра медична хірургічного, ЛОР і офтальмологічного кабінетів
42. Сестра медична зі стоматології
43. Сестра медична з фізіотерапії
44. Сестра медична з фізіотерапії старша
45. Фасувальник медичних виробів
46. Лаборант з патологоанатомічних досліджень
47. Рентген-лаборант
48. Сестра медична
49. Сестра медична з функціональної діагностики
50. Сестра медична старша відділення
51. Сестра медична стаціонару (процедурного кабінету)
52. Сестра медична стаціонару (палатна)
53. Фармацевт

54. Лаборант, лаборант з клінічної біохімії, лаборант з бактеріології
55. Лаборант старший
56. Інструктор з трудової терапії
57. Молодша медична сестра (санітарка приймального відділення)
58. Молодша медична сестра (санітарка стоматологічного кабінету)
59. Молодша медична сестра (санітарка стерилізаційної)
60. Молодша медична сестра (санітарка гінекологічного кабінету)
61. Молодша медична сестра (санітарка патологоанатомічного відділення)
62. Молодша медична сестра (санітарка процедурного кабінету)
63. Молодша медична сестра (санітарка центру соціальної допомоги хворим)
64. Молодша медична сестра (санітарка хірургічного, ЛОР і офтальмологічного кабінетів)
65. Молодша медична сестра (санітарка судово-психіатричної експертизи)
66. Молодша медична сестра (санітарка-мийниця)
67. Молодша медична сестра (санітарка)
68. Молодша медична сестра (санітарка прибиральниця)
69. Молодша медична сестра з догляду за хворими рентген-кабінету
70. Молодша медична сестра для нагляду за хворими та їх супроводженню
71. Молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)
72. Молодша медична сестра (санітарка-ванниця)
73. Молодша медична сестра (санітарка палатна)
74. Реєстратор медичний судово-психіатричної експертизи
75. Сестра-господиня
76. Дезінфектор
77. Перукар
78. Каштелян
79. Логопед
80. Вихователь

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В. Шевчук
М. Андріанов	О.Лисенко
Н. Макаренко	Л. Хоменко
В. Пушенко	Ж. Базік
Л. Хоронжук	Г. Єзерський
І. Хижняк	Г. Задніпряна
Л. Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 3

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: постанова КМУ від 17.11.1997 р. № 1290

ПЕРЕЛІК

медичних професій, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці

№ п/п	Професія	Кількість днів
1	Директор	18
2	Медичний директор	18
4	Завідувачі відділень, психіатри	25
5	Лікар-психіатр	25
6	Лікар-інтерн	7
7	Лікар-стоматолог	25
8	Лікар-акушер-гінеколог	25
9	Лікар-офтальмолог	25
10	Лікар-судово-психіатричний експерт	25
11	Лікар-терапевт	25

12	Лікар-невропатолог	25
13	Лікар-фтизіатр	25
14	Лікар-психотерапевт	25
15	Лікар-інфекціоніст	25
16	Лікар-педіатр	25
17	Лікар-нарколог	25
18	Лікар-хірург	25
19	Лікар-дерматовенеролог	25
20	Лікар-психолог	25
21	Лікар-отоларинголог	25
22	Лікар-уролог	25
23	Лікар-статистик	7
24	Завідувач рентген-кабінету, лікар-рентгенолог	25
25	Завідувач кабінету функціональної діагностики	25
26	Лікар з функціональної діагностик, лікар з ультразвукової діагностики	25
27	Завідувач фізіотерапевтичного відділення, лікар фізіотерапевт	25
28	Завідувач аптеки, провізор	7

29	Провізор	7
30	Лікар-патологоанатом	7
31	Завідувач лабораторії, лікар-лаборант	11
32	Лікар-лаборант, біолог, бактеріолог	11
33	Головна медична сестра	18
34	Психолог, практичний психолог	11
35	Психолог, судовий експерт	25
36	Лікар-анестезіолог	25
37	Сестра медична з дієтичного харчування	7
38	Дезінфектор	4
39	Реєстратор медичний архіву	7
40	Сестра медична центру соц. допомоги хворим	25
41	Сестра медична гінекологічного кабінету	25
42	Сестра медична приймального відділення	25
43	Сестра медична старша стерилізаційної	7
44	Сестра медична стерилізаційної	7
45	Сестра медична кабінетів хірурга, ЛОРа, офтальмолога	25
46	Сестра медична зі стоматології	25

47	Реєстратор медичний судово-психіатричної експертної комісії	7
48	Молодша медична сестра приймального відділення	25
49	Молодша медична сестра стоматкабінету	25
50	Молодша медична сестра (санітарка) ЛОР, хірургічного кабінету	25
51	Молодша медична сестра (санітарка) центру соціальної допомоги	25
52	Молодша медична сестра (санітарка) гінекологічного кабінету	25
53	Молодша медична сестра (санітарка) судпсихекспертизи	25
54	Молодша медична сестра стерилізаційної	7
55	Сестра медична з фізіотерапії старша	25
56	Сестра медична з фізіотерапії	25
57	Фармацевт	7
58	Фасувальник медичних виробів	7
59	Молодша медична сестра (санітарка-мийниця) аптеки	7
60	Лаборант з патологоанатомічних досліджень	7
61	Молодша медична сестра (санітарка) патологоанатомічного відділення	7

62	Фельдшер-лаборант, лаборант, лаборант старший, лаборант з бактеріології, лаборант з клінічної біохімії	11
63	Молодша медична сестра (санітарка) лабораторії	11
64	Сестра медична з функціональної діагностики	25
65	Молодша медична сестра (санітарка кабінету функціональної діагностики)	25
66	Сестри медичні старші	25
67	Сестри медичні стаціонару (процедурного кабінету)	25
68	Сестри медичні стаціонару (палатні)	25
69	Сестри-господині	7
70	Сестра-господиня дитячого відділення	25
71	Сестра-господиня туберкульозного відділення	12
42	Молодші медичні сестри (санітарки-буфетниці)	25
73	Молодші медичні сестри (санітарки-ванниці)	25
74	Молодші медичні сестри для нагляду за хворими та їх супроводженню	25
75	Молодші медичні сестри (санітарки палатні)	25
76	Інструктори з трудової терапії	25
77	Рентгенолаборант	25

78	Молодша медична сестра з догляду за хворими рентген кабінету	25
79	Статистик медичний	7
80	Завідувач відділення, лікар-анестезіолог	25
81	Сестра медична відділення інтенсивної терапії	25
82	Сестра-господиня відділення інтенсивної терапії	7
83	Каштелян	7

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В. Шевчук
М. Андріанов	О.Лисенко
Н. Макаренко	Л. Хоменко

В. Пушенко .	Ж. Базік
Л. Хоронжук	Г. Єзерський
І. Хижняк	Г. Задніпряна
Л. Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 4

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: постанова Кабінету

Міністрів України від 17.11.1997 року № 1290

ПЕРЕЛІК

робочих місць та професій, які користуються

додатковими відпустками за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці

№ п/п	Найменування професій	Основна відпустка	Додаткова відпустка	Всього
1	Електрогазозварник	24	7	31
2	Водії автомобілів вантажністю від 1,5 до 3 тон	24	4	28
3	Водії автомобілів вантажністю від 3 тон і вище	24	7	31
4	Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	24	4	28
5	Слюсар-сантехнік з обслуговування водопровідних мереж	24	4	28
6	Слюсар з обслуговування тепломереж	24	4	28
7	Слюсар-сантехнік з обслуговування каналізаційних мереж	24	4	28
8	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	24	4	28
9	Прибиральник службових приміщень	24	4	28
10	Телефоніст місцевого телефонного зв'язку	24	4	28
11	Оператор комп’ютерного набору	24	4	28

12	Технік з системного адміністрування, технік	24	4	28
13	Перукар	24	11	35
14	Кухар	24	4	28
15	Машиніст з прання та ремонту спецодягу	24	4	28

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:

Л.Захарченко

М. Андріанов

Н. Макаренко

В. Пушенко

Від профкому:

В. Шевчук

О.Лисенко

Л. Хоменко

Ж. Базік

Л. Хоронжук Г. Єзерський

І. Хижняк Г. Задніпряна

Л. Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 5
до колективного

договору
прийнятого на
профспілковій
конференції

Перелік

робіт і посад з ненормованим днем,

тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної

№ п/п	Назва роботи і посади	Кількість працівни-ків	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки в календ. днях

1.	Заступник директора з адміністративно-господарських питань	1	7	31
2.	Заступник директора з економічних питань	1	7	31
3.	Фахівець з питань ЦЗ	1	7	31
4.	Начальник відділу кадрів	1	7	31
5.	Начальник тех. відділу	1	7	31
6.	Головний бухгалтер	1	7	31
7.	Заст. головного бухгалтера	2	7	31
8.	Провідний бухгалтер (з обліку і нарахування заробітної плати)	1	7	31
9.	Бухгалтер (з нарахування заробітної плати)	2	7	31
10.	Бухгалтер (з фінансового обліку)	1	7	31
11.	Бухгалтер	6	7	31
12.	Економіст з праці, економіст	2	7	31
13.	Інженер з охорони праці	1	7	31
14.	Інженер господарського відділу	1	7	28
15.	Начальник відділу матеріально	1	7	31

	технічного постачання			
16.	Інженер ремонтної служби	1	7	31
17.	Інженер енергослужби	1	7	31
18.	Інженер з метрології	1	7	28
19.	Секретар-друкарка	1	7	31
20.	Старший інспектор з кадрів	1	7	31
21.	Інспектор з кадрів	1	7	31
22.	Комірник	4	4	28
23.	Шеф-кухар	1	7	31
24.	Заступник шеф-кухаря	1	7	31
25.	Електромеханік електрозв’язку	1	4	28
26.	Юрисконсульт	1	7	31
27.	Діловод	1	4	28
28.	Водій а/м ВАЗ – 21070 санітарний	1	7	31

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В. Шевчук
М. Андріанов	О.Лисенко
Н. Макаренко	Л. Хоменко
В. Пушенко	Ж. Базік
Л. Хоронжук	Г. Єзерський
І. Хижняк	Г. Задніпряна
Л. Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 6

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: постанова КМУ від 14.04.1997 р. № 346

ПЕРЕЛІК

професій і посад, яким надається щорічна

основна відпустка тривалістю 56 календарних днів

№ п/п	Професія	Кількість днів
1	Вихователь	56
2	Логопед	56

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Захарченко

М. Андріанов

Н. Макаренко

Від профкому:

В. Шевчук

О.Лисенко

Л. Хоменко

В. Пушенко .	Ж. Базік
Л. Хоронжук	Г. Єзерський
І. Хижняк	Г. Задніпряна
Л. Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 7

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: Наказ по підприємству № 176/од від 15.10.2019 року, Постанова КМУ від 23.03.2011 року № 373 (зі змінами згідно постанови КМУ від 25.03.2014 року № 88, № 23 від 11.01.2018 року)

ПЕРЕЛІК

посад педагогічних працівників Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким встановлюються надбавки 10 % посадового окладу

1. Вихователь
2. Логопед
3. Практичний психолог

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський

І.Хижняк

Г.Задніпряна

Л.Чоловська

Л.Шаблій

Додаток № 8

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: постанова КМУ від

20.04.2007 р. № 643

ПЕРЕЛІК

посад педагогічних працівників Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким підвищується посадовий оклад на 20 %

1.Вихователь

2.Логопед

3.Практичний психолог

Підстава: Наказ по підприємству

№ 176/од від15.10.2019 року, Постанова КМУ від 11.01.2018 року № 22 (зі змінами, внесеними постановою КМУ від 10.07.2019 року № 695, листа УОЗ ЧОДА від 09.10.2019 року № 2715/02/12-01-18)

ПЕРЕЛІК

посад педагогічних працівників комунального некомерційного підприємства « Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким підвищується посадовий оклад на 10 %

1.Вихователь

2.Логопед

3.Практичний психолог

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 9

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці – 15 %

1. Лікар-патологоанатом
2. Лаборант з патологоанатомічних досліджень
3. Молодша медична сестра (санітарка) патологоанатомічного відділення

4. Дезінфектор

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський

І.Хижняк Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 10

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці в розмірі 25 % схемного посадового окладу

1. Директор
2. Медичний директор
3. Заступник директора з економічних питань
4. Заступник директора з адміністративно-господарських питань

5. Начальник господарського відділу
6. Фахівець з питань ЦЗ
7. Інженер ремонтної служби
8. Начальник відділу кадрів
9. Інженер енергослужби
10. Начальник відділу матеріально-технічного постачання
11. Завідувач господарства
12. Завідувачі відділень
13. Лікарі всіх спеціальностей
14. Психолог-судовий експерт
15. Медичний персонал (середній, молодший)
16. Сестра медична з дієтичного харчування
17. Юрисконсульт
18. Головний бухгалтер
19. Інженер з охорони праці
20. Інженер господарського відділу
21. Шеф-кухар
22. Заступник шеф-кухаря
23. Бібліотекар
24. Електромеханік електрозв'язку
25. Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
26. Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування
27. Комірник
28. Каштелян
29. Слюсар з обслуговування теплових мереж
30. Слюсар-сантехнік з обслуговування водопровідних мереж
31. Слюсар-сантехнік з обслуговування каналізаційних мереж
32. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
33. Прибиральник територій

34. Садівник
35. Підсобний робітник
36. Перукар
37. Електрогазозварник
38. Реєстратор медичний судово-психіатричної експертизи
39. Технік
40. Технік із системного адміністрування.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко

Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 11

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаської обласної психіатричної лікарні Черкаської обласної ради», які мають право на підвищення посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці в розмірі 30 % схемного посадового окладу

1. Завідувач інфекційного відділення, лікар-психіатр
2. Лікар-психіатр інфекційного відділення
3. Лікар-інфекціоніст
4. Середній медичний персонал інфекційного відділення
5. Молодший медичний персонал інфекційного відділення
6. Завідувач рентген-кабінету, лікар-рентгенолог
7. Середній медичний персонал рентген-кабінету
8. Молодший медичний персонал рентген-кабінету
9. Сестра медична з фізіотерапії, сестра медична з фізіотерапії старша (при відпуску процедур на УВЧ не менше 10 процедур за зміну на посаду)
10. Завідувач лабораторії, лікар-лаборант, біолог, бактеріолог, лікар-бактеріолог
11. Середній медичний персонал лабораторії
12. Перукар туберкульозного й інфекційного відділень
13. Лікар-дерматовенеролог
14. Завідувач відділення, лікарі відділення інтенсивної терапії
15. Середній медичний персонал відділення інтенсивної терапії
16. Молодший медичний персонал відділення інтенсивної терапії
17. Сестра-господиня відділення інтенсивної терапії

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 12

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава:

Постанова КМУ від 16.02.2011 р. № 123

Наказ МОЗ України від 19.07.2011 р. № 284/424

ПЕРЕЛІК

професій і посад психотуберкульозного відділення

Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної рад», які мають право на підвищення посадових окладів (ставок) у зв'язку зі шкідливими умовами праці 25 % та 30 % (разом 55 %)

1. Сестра-господиня туберкульозного відділення

ПЕРЕЛІК

професій і посад психотуберкульозного відділення

Комунального закладу "Черкаська обласна психіатрична лікарня"

Черкаської обласної ради які мають право на підвищення посадових окладів (ставок) у зв'язку зі шкідливими умовами праці 25 % та 60 % (разом 85 %)

1. Завідувач туберкульозного відділення, лікар-психіатр
2. Лікар-психіатр туберкульозного відділення
2. Лікар-фтизіатр
3. Фахівці з базовою та неповною медичною освітою (середній медичний персонал туберкульозного відділення).
4. Молодший медичний персонал туберкульозного відділення

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко В.Шевчук

М.Андріанов О.Лисенко

Н.Макаренко

Л.Хоменко

В.Пушенко

Ж.Базік

Л.Хоронжук

Г.Єзерський

І.Хижняк

Г.Задніпряна

Л.Чоловська

Л.Шаблій

Додаток № 13

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для підвищення схемних окладів до 60 % за лікування та безпосереднє обслуговування хворих

на СНІД та ВІЧ інфікованих за фактично відпрацьований час

1. Лікар
2. Середній медичний персонал
3. Молодший медичний персонал
4. Сестра-господиня

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 14

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

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

1. Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у лікарні поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат установлюється керівником закладу, залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконаних робіт.
2. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт проводяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).
3. Зазначені в пунктах 1 та 2 доплати не встановлюються керівникам структурних підрозділів та їх заступникам. Виняток становить заняття працівниками на умовах сумісництва медичною практикою.

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко

Н.Макаренко Л.Хоменко

В.Пушенко . Ж.Базік

Л.Хоронжук Г.Єзерський

І.Хижняк Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 15

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для оплати за роботу в нічний час – 35 %

Підрозділ	Назва посади
1-16 відділення	Сестра медична стаціонару (палатна), молодша медична сестра (санітарка палатна)
Приймальне відділення	Черговий лікар, сестра медична, молодша медична сестра.
Охорона	Сторож

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко В.Шевчук

М.Андріанов О.Лисенко

Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 16

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» для оплати за роботу в нічний час – 50 %

Підрозділ	Назва посади
Відділення інтенсивної терапії	Завідувач відділення, лікар-психіатр Лікар-анестезіолог Лаборант, біолог Сестра медична Молодша медична сестра (санітарка палатна)

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко

М.Андріанов

Н.Макаренко

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Л.Шаблій

Додаток № 17

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: наказ по закладу від 21.08.2007 р. № 112/од

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»,

які мають право на доплату в розмірі 4 %

схемного посадового окладу

1. Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
2. Сестра медична старша стерилізаційної
3. Сестра медична стерилізаційної

4. Молодша сестра медична (санітарка) стерилізаційної
5. Машиніст з прання та ремонту спецодягу

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 18

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава: наказ по закладу від 21.08.2017 р. № 112/од

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право

на доплату в розмірі 8 % схемного посадового окладу

1. Кухар
2. Кухонний робітник

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко .	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 19

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава:

наказ по закладу від 21.08.17 р. № 112/од

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на доплату в розмірі 12 % схемного посадового окладу

1. Електрогазозварник

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 20

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій і посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на доплату в розмірі 10 % схемного посадового окладу за використання у роботі дезінфекційних засобів і зайнятих прибиранням туалетів

1. Прибиральник службових приміщень.
2. Прибиральник територій (зайнятий прибиранням туалету).
3. Молодша медична сестра (санітарка-мийниця) аптеки.
4. Машиніст із прання білизни та ремонту спецодягу, які використовують у роботі дезінфекційні засоби

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захраченко В.Шевчук

М.Андріанов

О.Лисенко

Н.Макаренко

Л.Хоменко

В.Пушенко

Ж.Базік

Л.Хоронжук

Г.Єзерський

І.Хижняк

Г.Задніпряна

Л.Чоловська

Л.Шаблій

Додаток № 21

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава:

Постанова КМУ

від 29.12.2009 р. № 1418

Постанова КМУ

від 18.01.2012 р. № 23

Постанова КМУ

від 20.03.2013 р. №174

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»,

які мають право на надбавку за вислугу років

1. Директор
2. Медичний директор
3. Керівники структурних підрозділів з числа лікарів
4. Лікарі усіх лікарських спеціальностей
5. Професіонали з вищою немедичною освітою (психологи, біологи, бактеріологи)
6. Головна медична сестра
7. Фахівці з базовою та неповною вищою освітою усіх спеціальностей (середній медичний персонал)
8. Фармацевтичні працівники (завідувач аптеки, провізор, провізор-аналітик, фармацевт)
9. Молодші медичні сестри психотуберкульозного відділення

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 22

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Підстава:

Постанова КМУ від 16.02.2011 р. № 123

Наказ МОЗ України від 19.07.2011 р. № 284/424

Наказ МОЗ України
від 13.02.2013 р. № 62/115

ПЕРЕЛІК

професій і посад психотуберкульозного відділення

Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», які мають право на надбавку за тривалість безперервної роботи в розмірі до 60 % в залежності від її тривалості

1. Завідувач туберкульозного відділення, лікар-психіатр

2. Лікар-психіатр туберкульозного відділення
3. Лікар-фтизіатр
4. Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою (середній медичний персонал) туберкульозного відділення
5. Молодші медичні сестри туберкульозного відділення

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський

І.Хижняк Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 23

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

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

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

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

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

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

Працівникам закладу надбавки установлюються керівником, а керівнику – органом вищого рівня, у межах фонду оплати праці.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж. Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 24

до колективного договору

прийнятого на профспілковій конференції

Положення

про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» вводиться з метою посилення матеріального заохочення працівників в досягненні ними високих показників в наданні якісної стаціонарної психіатричної допомоги населенню, зростанні продуктивності праці і якісного виконання інших видів робіт, які забезпечують ефективну діяльність

I. Оцінка діяльності і фінансової можливості закладу

1. Директор на основі аналізу фінансових результатів діяльності та економії фонду заробітної плати приймає рішення про виділення коштів на преміювання трудового колективу (підрозділу, відділу) або конкретної особи за погодженням цього питання з профкомом.
2. Оцінка діяльності членів трудового колективу (підрозділу, відділу) або окремого працівника проводиться за результатами оцінки якості надання медичної допомоги або виконання інших робіт, спрямованих на забезпечення ефективності діяльності КНП «ЧОПЛ Черкаської обласної ради».
3. Преміювання директора здійснюється за рішенням органу вищого рівня відповідно до Контракту.

2. Показники і терміни преміювання

2.1. Преміювання працівників лікарні може здійснюватись:

- за результатами діяльності за звітний період (квартал, півріччя, рік);
- до Дня медичної сестри, до Дня медичного працівника, до визначних дат календаря;
- до ювілейних дат, а також виходом на пенсію працівників, що працювали в лікарні 30 і більше років;
- у зв'язку з нагородженням Почесною грамотою обласної державної адміністрації, Черкаської обласної ради, Управління охорони здоров'я ЧОДА, Почесною грамотою МОЗ України, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України (в розмірі до двох прожиткових мінімумів в межах фонду оплати праці).

2.2 Підставою для нарахування премії є аналіз виконання показників затвердженої моделі кінцевих результатів, підсумки роботи профгрупи, дані статистичної та бухгалтерської звітності.

2.3 Основними показниками роботи є:

а) в медичних підрозділах закладу:

- показники продукту (кількість ліжко-днів, проведених у відділенні пролікованими пацієнтами (тис.од.); кількість пролікованих пацієнтів у відділенні (осіб));
- показники ефективності (завантаженість ліжкового фонду у відділенні (робота ліжка (днів), обіг ліжка; середня тривалість лікування у відділенні одного пацієнта (днів);
- показники якості (регоспіталізація);
- відсутність дефектів у роботі відділення;
- підвищення кваліфікації та атестація працівників;
- рівень санітарно-гігієнічного режиму.

б) у фінансово-економічних підрозділах:

- своєчасне та якісне ведення планово-фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
- своєчасне і якісне подання статистично-фінансової звітності на адресу контролюючих органів.

в) в АГЧ:

- своєчасне і якісне виконання планових та позапланових робіт;
- енергозбереження;

- своєчасне і якісне ведення нормативної документації, звітності, надання інформації.

2.4. За підсумками роботи підрозділам, які зайняли перше місце, розмір премії збільшується на 15 %, друге – на 10 %, третє – на 5 %, відповідно знижується розмір премії структурним підрозділам, які показали найбільш низькі результати.

2.5. Преміювання та матеріальне заохочення проводиться штатним працівникам.

3. Розміри преміювання

3.1. Розмір преміального фонду визначається директором, розподіл по структурним підрозділам погоджується із заступниками директора, головною медичною сестрою та профспілковим комітетом.

3.2. Конкретний розмір премії лікарів, завідувачів відділень визначається медичним директором, погоджується із директором та профспілковим комітетом з урахуванням особистого внеску кожного працівника .

3.3. Конкретний розмір премії старших сестер медичних визначається директором по узгодженню з радою медичних сетер.

3.4. Конкретний розмір премії працівників підрозділів пропонується завідувачами відділень по узгодженню з профгрупою в межах виділеної на підрозділ суми.

4. Інші заохочення

4.1. Директор має право надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

4.2. Преміювання здійснюється з метою заохочення працівника, а також забезпечення диференціації заробітної плати працівників з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Для диференціації заробітної плати директор може встановлювати доплати, надбавки, премії в межах фонду заробітної плати. Перелік посад та суми виплат визначаються директором згідно з наданими пропозиціями та

кількістю заощаджених коштів. Виплати встановлюються як у визначених сумах, так і у відсотках до посадового окладу працівникам відповідно до тарифного розряду (починаючи з другого).

Виплати, які проводяться всьому або переважній більшості спискового складу персоналу лікарні, погоджуються з профспілковим комітетом.

5. Підстави і порядок позбавлення премії та матеріального заохочення

5.1. Працівника можуть повністю або частково позбавити премії чи матеріального заохочення за:
- не виконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- не виконання наказів та розпоряджень керівника закладу, структурного підрозділу;
- обґрунтовані скарги пацієнтів;
- порушення санітарно-гігієнічних норм, етики та деонтології у відносинах із працівниками закладу та пацієнтами;
- прогули (дострокове залишення робочого місця без поважних причин або запізнення);
- появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- порушення виконавчої дисципліни (термінів виконання доручень та завдань, неякісне їх виконання);
- порушення термінів здачі звітності;
- відмова від участі в підвищенні своєї кваліфікації без поважних причин;
- недотримання техніки безпеки;
- мають догану;
- в інших випадках, пов'язаних з порушенням трудової дисципліни.

5.2. Працівника повністю або частково позбавляють премії чи матеріального заохочення рішенням директора за погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. Працівника позбавляють премії чи матеріального заохочення за той період (місяць, квартал, рік), у якому він порушив трудову дисципліну.

5.4. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення розглядають у порядку, передбаченому діючим законодавством України.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко .	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій

Додаток № 25
до колективного договору
прийнятого на профспілковій конференції

Комплексні заходи
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій

у Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» у 2020 році

№	Найменування заходів	Запланована вартість, тис. грн.	Відповідальний за виконання
1	Забезпечення працюючих спецхарчуванням.	53,00	Заступник директора з адміністративно-

			господарських питань
2	Навчання працюючих з питань охорони праці, проведення семінарів (електротехнічного персоналу), відповідальних за безпечну експлуатацію посудин, що працюють під тиском, ліфтів, теплового господарства закладу.	6,00	Заступник директора з адміністративно-господарських питань, інженер з охорони праці
3	Придбання нормативно-технічної документації.	4,00	Інженер з охорони праці
4	Забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту.	37,00	Заступник директора з адміністративно-господарських питань
	Всього:	**100**	

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко

М.Андріанов

Н.Макаренко

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Л.Шаблій

Додаток № 26

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

Перелік

професій з шкідливими умовами праці яким необхідно видавати молоко

в розмірі 0,5 л. за зміну в дні фактичної зайнятості

1. Працівники рентген-кабінету (кефір або сік)
2. Працівники лабораторії
3. Працівники патологоанатомічного відділення
4. Працівники аптеки
5. Працівники стерилізаційного відділення
6. Слюсар-сантехнік з обслуговування каналізаційних мереж
7. Електрогазозварник
8. Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
9. Дезінфектор

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 27

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій та посад Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради», яким належить отримувати безоплатний спецодяг та засоби індивідуального захисту

1. Лабораторія
2. Рентген-кабінет
3. Патологоанатомічне відділення
4. Дезінфектор
5. Кухар
6. Кухонний робітник
7. Комірник
8. Підсобний робітник
9. Слюсар-сантехнік з обслуговування водопровідних мереж
10. Слюсар з обслуговування теплових мереж
11. Слюсар-сантехнік з обслуговування каналізаційних мереж
12. Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування
13. Прибиральник службових приміщень
14. Водій автомобіля
15. Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
16. Електрогазозварник
17. Медичні працівники
18. Каштелян
19. Прибиральник територій
20. Перукар
21. Електромонтер з ремонту й обслуговування електроустаткування
22. Електромеханік електрозв’язку
23. Машиніст з прання та ремонту спецодягу

24.Садівник

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:	Від профкому:
Л.Захарченко	В.Шевчук
М.Андріанов	О.Лисенко
Н.Макаренко	Л.Хоменко
В.Пушенко	Ж.Базік
Л.Хоронжук	Г.Єзерський
І.Хижняк	Г.Задніпряна
Л.Чоловська	Л.Шаблій

Додаток № 28

до колективного договору прийнятого на профспілковій конференції

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»,

робота яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно

повинно видаватись миючі засоби для миття рук

№	Найменування професій	Кількість працюючих	Мило туалетне на місяць (кг.)	Примітка
1	Лікарі	71	7,1	

2	Середній медперсонал	254	25,4	
3	Молодший медперсонал	311	31,1	
4	Персонал лабораторії	18	7,2	
5	Персонал харчоблоку	28	5,6	
6	Працівники господарської частини	73	7,3	
	Всього	755	83,7	

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації: Від профкому:

Л.Захарченко В.Шевчук

М.Андріанов О.Лисенко

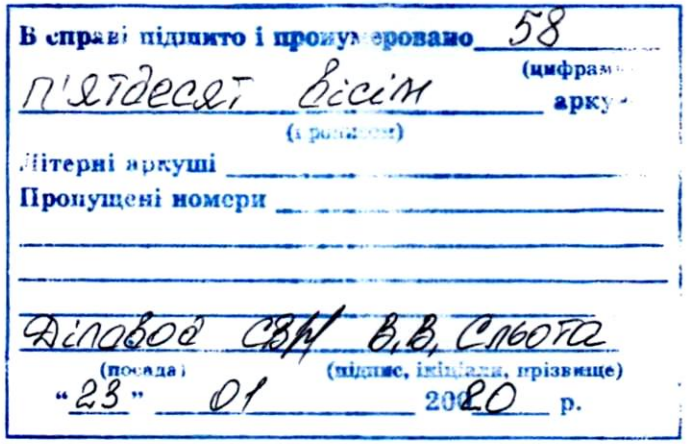
Н.Макаренко Л.Хоменко

В.Пушенко Ж.Базік

Л.Хоронжук Г.Єзерський

І.Хижняк Г.Задніпряна

Л.Чоловська Л.Шаблій


В справі підшито і пронумеровано 58
(цифрами)
п'ятдесят вісім
(прописом)
аркушів
Літерні аркуші
Пропущені номери
Діловод СВП В.В. Слота
(посада) (підпис, ініціали, прізвище)
"23" 01 2020 р.