

Зміни до  
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Між Комунальним некомерційним підприємством  
«Ананьївська центральна районна лікарня» Ананьївської районної ради»  
та  
профспілковим комітетом медпрацівників  
Комунального некомерційного підприємства  
«Ананьївська центральна районна лікарня» Ананьївської районної ради»  
на 2019-2023 роки

Уповноважені представники сторін

Директор Комунального некомерційного  
підприємства «Ананьївська багатoproфільна  
міська лікарня Ананьївської міської ради»

Голова профспілки медпрацівників  
Комунального некомерційного підприємства  
«Ананьївська багатoproфільна міська лікарня  
Ананьївської міської»



А.С. Койчев



І.А. Пшенична

Зареєстровано

відділом економічного розвитку Ананьївської міської ради

реєстраційний номер \_\_\_\_\_

від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року

Начальник відділу \_\_\_\_\_ В.А. Шляхта

м. Ананьїв

Керуючись статтями 26, 59, 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», рішенням Ананьївської міської ради від 17 листопада 2020 року №14-VIII «Про входження Ананьївської міської ради до складу засновників комунальних закладів, підприємств та установ шляхом прийняття права засновника від Ананьївської районної ради», враховуючи висновки та рекомендації постійної комісії Ананьївської міської ради з гуманітарних питань, рішенням Ананьївської міської ради №20-VIII від 02 грудня 2020 року «Про затвердження Статуту Комунального некомерційного підприємства «Ананьївська багатопрофільна міська лікарня Ананьївської міської ради».

1. Узв'язку з виробничою необхідністю внести доповнення до Колективного договору комунального некомерційного підприємства «Ананьївська центральна районна лікарня» Ананьївської районної ради» на 2019-2023 р.р. зареєстрованого в Управлінні соціального захисту населення Ананьївської районної державної адміністрації від 10.03.2020 р. №561/4, а саме:

Пункт 8. **ОПЛАТА ПРАЦІ** викласти в наступній редакції:

### **8.1.Роботодавець зобов'язується:**

8.1.1. Формувати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, Галузевої і територіальної угод, цього Колективного договору.

8.1.2. Система та порядок в оплаті праці здійснюється у відповідності до Положення про оплату праці (**Додаток №11**), яке є невід'ємною частиною колективного договору і базується на всіх нормативних актах щодо оплати праці та включає також визначені нижче норми.

8.1.3. Встановлювати працівникам Закладу розміри посадових окладів, їх підвищення, доплат, надбавок, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. При встановленні факту неправильної оплати праці керівник закладу, установи зобов'язаний вжити заходів щодо негайного виправлення помилок та виплати працівникові належної йому суми за весь час неправильної оплати, а також притягнути до відповідальності осіб, безпосередньо винних у цьому.

### **8.2. Встановлювати наступні доплати:**

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

виконуваних робіт (п.3.1 Наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

– за роботу в нічний час (п.3.2.1. Наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

– за науковий ступінь (п.3.3. наказу Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519 )

– для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів невідкладної медичної допомоги, яким установлений ненормований робочий день (пункт 3.4.4 Наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

– чергування в стаціонарі (п. 5.2 Наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- доплата за працю з деззасобами в розмірі 10 % середньому та молодшому медичному персоналу (додаток 11)

### **8.3. Встановлювати наступні надбавки:**

– за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі (п. 4.4. Наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

## **2. Додаток №11 до колективного договору Положення про оплату праці в КНП викласти в наступній редакції:**

Додаток № 11

до колективного договору

на 2019-2023 рр.

### **ПОЛОЖЕННЯ**

про оплату праці в КНП «Ананьївська центральна районна лікарня» АРР

#### **1. Загальні положення та визначення**

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників комунального некомерційного підприємства.

1.2.Основними законодавчими документами формування «Положення про оплату праці» є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;
- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ;
- Спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»;
- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Мінстату №5 від 13.01.2004р. зі змінами та доповненнями.

Цим Положенням визначаються структура заробітної плати, склад і джерела витрат на оплату праці.

**Визначення:**

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми.

## **II. Джерела коштів на оплату праці**

Джерелом фінансування на оплату праці є:

- медична субвенція;
- кошти, отримані від Національної служби здоров'я України (при укладенні договору з нею);
- дотація з місцевих бюджетів на стимулювання оплати праці.
- інше, не заборонено законодавством України.

## **III. Порядок оплати праці працівників підприємства**

1. В КНП посадові оклади встановлюються наказом керівника, на підставі якого, затверджується штатний розпис лікарні, чинного законодавства та цього Договору.
2. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, Колективним договором і цим Положенням.
3. Розмір заробітної плати працівника підприємства залежить від кваліфікації, складності та умов виконуваної роботи професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності підприємства за звітний період (місяць) і максимальним розміром не обмежуються.

4. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконаній працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).

5. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати адміністрація підприємства повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

6. Заробітна плата працівників підприємства складається з посадового окладу й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

7. Посадовий оклад встановлюється працівникам підприємства згідно затвердженого штатного розкладу та тарифікаційних списків.

Професіоналам з повною вищою немедичною освітою (психологи, біологи, бактеріологи та інші), посади яких уведені замість посад лікарів, посадові оклади встановлюються які передбачені для лікарів інших спеціальностей відповідних кваліфікаційних категорій.

8. До посадового окладу здійснюється підвищення, доплати та надбавки (наказ Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. №308/519):

#### **8.1. Доплати посадового окладу:**

8.1.1. Доплата за роботу в нічний час (Додаток 3).

8.1.2. Доплата за роботу в святковий чи неробочий день – у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (статті 106, 107 КЗпП України).

8.1.3. Доплата за суміщення професій (посад)

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

Конкретний розмір цих доплат встановлюється керівником закладу, установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

8.1.4. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).

8.1.5. Керівникам закладів охорони здоров'я – лікарям та їх заступникам – лікарям дозволяється вести в закладах, установах, у штаті яких вони є, роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

Зазначена робота керівників закладів охорони здоров'я – лікарів та їх заступників – лікарів повинна відображатись у відповідних медичних документах.

8.1.6. Керівники закладів за погодженням з профспілковими комітетами можуть встановлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів швидкої медичної допомоги з доплатою 25 відсотків тарифної ставки за

відпрацьований час. Водіям автомобілів з ненормованим робочим днем доплата за роботу в нічний час проводиться на загальних підставах.

8.1.7 Доплата за працю з десзасобами в розмірі 10 % середньому та молодшому медичному персоналу (додаток 4)

## **8.2. Надбавки посадового окладу:**

8.2.1. Працівникам можуть установлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу:

- 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 100 відсотків посадового окладу.

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

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

## **8.3. Інші види оплати праці**

8.3.1. Доплата за чергування вдома.

Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів охорони здоров'я, які зайняті наданням медичної допомоги населенню, у т.ч. екстреної, можуть залучатися до чергування вдома.

Чергування вдома в денний та нічний час ураховується як півгодини за кожен годину чергування та оплачується, виходячи з посадового окладу, визначеного за пунктам 2.1-2.2, з урахуванням підвищення за кваліфікаційну категорію.

Чергування вдома може надаватись лікарям – до п'яти посад з основних лікарських спеціальностей (перелік посад – Додаток 5) та чотирьох посад фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою (лаборант, рентгенолаборант, сестра медична операційна, сестра медична – анестезист) з урахуванням укомплектованості штатів, виробничої необхідності, кількості викликів і експертної їх оцінки.

Чергування здійснюються як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами.

8.3.2. Доплата за роботу за чергування в стаціонарі.

Чергування у стаціонарах здійснюються за рахунок місячної та понад місячної норми робочого часу працівника.

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

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

Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою можуть залучатися за їх згодою до чергувань понад місячну норму робочого часу без займання штатних посад з оплатою з фонду оплати праці.

У цьому разі оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться понад оклад, а у вихідний день за графіком, святковий чи неробочий день – у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (статті 106, 107 КЗпП України).

8.3.3. Оплата праці за трудовими угодами.

8.3.4. Оплата праці залучених лікарів-консультантів.

8.3.5. Виплата матеріальної допомоги здійснюється згідно положення про надання матеріальної допомоги (Додаток 6).

8.4.6. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за виконання разових робіт першорядної важливості працівникам підприємства, що приймають активну участь у покращанні показників діяльності закладу, виконанні термінових робіт, у формі премій, й інших компенсаційних виплат призначаються згідно положення про преміювання працівників (Додаток 7).

8.3.7. Працівники підприємства, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.102-1 КЗпП України).

Пронумеровано та

прошнуровано - 7 листів

та скріплено мокрою печаткою

Голова профспілки

медпрацівників



Ірина ПШЕНИЧНА