СХВАЛЕНО
Загальною конференцією
трудового колективу
Комунального некомерційного
підприємства
«Черкаська обласна психіатрична
лікарня Черкаської обласної ради»
01.03.2024 р.
Протокол № 1

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та первинною профспілковою організацією Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» на 2024-2027 роки

місто Сміла
2024

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, 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 трудовий колектив (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 Профспілковий комітет єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.

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

1.7. Колективний договір укладено на 2024-2027 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.

1.14. Сторони визнають, що основною професією на підприємстві є професія лікаря, яка має найбільше значення для виконання статутних завдань підприємства.

РОЗДІЛ II
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 для 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 Профспілкового комітету 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 Профспілкового комітету 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 Профспілковим комітетом 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.

2.21.Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкової організації, членом якої є працівник.

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.

2.22. Роботу за сумісництвом запроваджувати відповідно чинного законодавства України.

Профспілковий комітет 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 Профспілкового комітету з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників.

2.33. Інформувати Державну інспекцію праці про факти порушення умов законодавства про працю 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 (п.1.1.Наказу МОЗ № 319 від 25.05.2006 року);
- 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 Профспілковим комітетом 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 Профспілковим комітетом.

3.12. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише за погодженням з Профспілковим комітетом, 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 Профспілковим комітетом 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 І групи, одиноким матерям, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І 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 І 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 І або ІІ 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 І 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 ІІІ групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

- особам з інвалідністю І та ІІ 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 платй на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більш ніж 30 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного ч.1 статті 26 Закону України «Про відпустки» . Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

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 Профспілкового комітету у 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 Профспілковим комітетом.

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 Профспілкового комітету 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 Профспілковим комітетом 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 (Величину розміру посадового окладу працівникам 1 (першого) тарифного розряду підприємство встановлює самостійно та затверджує в тарифікаційному списку працівників.) , № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я», від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»), тощо.

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**)

4.4.2. Заробітна плата директору підприємства встановлюється відповідно контракту, укладеного з власником- Черкаською обласної радою та на підставі постанови КМУ від 19.05.1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств».

Медичному директору, головному бухгалтеру, заступникам керівників, посадовий оклад встановлюється у відсотках до посадового окладу директора відповідно до наказу по закладу.

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 - 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%, згідно з (**Додатками № № 9, 10, 11,**) (підпункт 2.4.5. пункту 2.4 розділу 2 Наказу № 308/519);

- за роботу з вірусом імунодефіциту людини у розмірі 60% згідно (підпункт 2.4.5. пункту 2 Наказу № 308/519) згідно (**Додатку № 12**)

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 № 13**)

- 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 № 14**). 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 № 15**);

- 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 № № 16, 17, 18**) (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 № 19**).

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 № 20**)

- 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 № 21);**

- 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) Профспілкового комітету.

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) Профспілкового комітету.

4.8. Погоджувати з Профспілковим комітетом 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/ Профспілкового комітету.

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 №22)**

4.14. Преміювання проводити за погодженням з Профспілкового комітету.

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 15 числа кожного місяця;
- остаточний розрахунок – останній день 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 Профспілковим комітетом 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).

4.28. Пріоритетні напрями розподілу коштів, отриманих за надання платних послуг:

- оплата праці медичних працівників, передусім тих, які забезпечують надання платних послуг;
- сплата ЄСВ, інших обов'язкових платежів;
- оновлення матеріальної бази роботодавця;
- оплата праці та відшкодування витрат, пов'язаних з організацією та наданням послуг;
- проведення заходів, пов'язаних з виконанням підприємством основних функцій, які не забезпечені (або частково забезпечені) видатками на утримання закладу.

Профспілковий комітет зобов'язується:

4.29. 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.

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

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

4.32. 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).

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

4.34. Брати участь в роботі тарифікаційної комісії.

4.35. 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»).

4.36. Здійснювати щоквартальну виплату бухгалтерським працівникам за роботу по утриманню та перерахуванню профспілкових внесків в розмірі 1 % від суми членських внесків по статті «Профспілкові виплати».

Сторони домовилися:

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

4.38. 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).

4.39. 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.

4.40. 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 Профспілковим комітетом 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 № 23**).

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 № 24**)

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 № 25, 26**)

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 Профспілкового комітету. 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 № 27**)

Профспілковий комітет 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 Профспілкового комітету 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:

6.3. Забезпечувати своєчасну і повну виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності у відповідності до вимог Законодавства України

6.4. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування (уповноважених осіб з питань державного соціального страхування) на випадки тимчасової непрацездатності.

6.5. Здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності та травматизму (згідно плану).

6.6. Не рідше одного разу в квартал заслуховувати аналіз захворюваності медичних працівників з відповідними висновками і пропозиціями щодо заходів, направлених на її зниження по обладнанню кімнат емоційного розвантаження працівників.

Профспілковий комітет зобов'язується:

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

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

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

6.10. Сприяти оздоровленню членів профспілкового комітету та їх дітей.

6.11. Надавати членам профспілкового комітету грошову допомогу з коштів профспілкового бюджету.

РОЗДІЛ VII
ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФКОМУ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Безоплатно надавати Профспілковому комітету 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 Профспілкового комітету 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 Профспілкового комітету у виробничих нарадах, засіданнях тощо.

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

7.5. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання Профспілковому комітету 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 Профспілкового комітету (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 Профспілкового комітету, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав Профспілкового комітету або перешкоджання їх здійсненню.

7.8. Надавати членам Профспілкового комітету, 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 Профспілкового комітету від роботи із збереженням середнього заробітку на час їх участі як делегатів (учасників) у роботі виборних органів Профспілкового комітету, а також вищестоящих виборних органів профспілки.

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

7.14. Надавати членам Профспілкового комітету 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 Профспілкового комітету:

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 разу 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;
- у реєструючого органу

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

Від Роботодавця:	Від Профкому:
Комунальне некомерційне підприємство «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»	Профспілковий комітет Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»
Директор _____ **Косенкова І.В.**	Голова _____ **Шевчук В.І.**
«01» 03 2024 р.	«01» 03 2024 р.
М.П.	М.П.

Додаток № 1
до колективного договору на
2024-2027 роки

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

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 2
до колективного договору
2024-2027 роки

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-ортопед-травматолог
6. Лікар-офтальмолог
7. Лікар-дерматовенеролог
8. Лікар-терапевт
9. Лікар-невропатолог
10. Лікар-психотерапевт
11. Лікар-психолог
12. Лікар-психіатр дитячий
13. Лікар-уролог
14. Завідувач відділення, лікар-анестезіолог
15. Лікар-фізіотерапевт
16. Лікар-патологоанатом
17. Лікар рентгенолог
18. Лікар-лаборант
19. Лікар з функціональної діагностики
20. Лікар з функціональної діагностики, лікар з ультразвукової діагностики
21. Завідувач відділення, лікар-психіатр
22. Лікар-фтизіатр
23. Лікар-психіатр (крім лікаря-психіатра відділу інфекційного контролю)
24. Лікар-нарколог
25. Лікар-анестезіолог
26. Лікар-інфекціоніст
27. Лікар-педіатр
28. Лікар-бактеріолог
29. Біолог
30. Бактеріолог
31. Завідувач лабораторії, лікар-лаборант
32. Завідувач кабінету функціональної діагностики
33. Клінічний психолог
34. Терапевт мови і мовлення
35. Сестра медична (брат медичний) відділення інтенсивної терапії
36. Сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист) відділення інтенсивної терапії
37. Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування
38. Сестра медична (брат медичний) центру соціальної допомоги хворим
39. Сестра медична (брат медичний) приймального відділення
40. Сестра медична (брат медичний) гінекологічного кабінету
41. Сестра медична (брат медичний) кабінетів хірурга, ЛОРа і офтальмолога
42. Сестра медична (брат медичний) зі стоматології
43. Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії
44. Сестра медична (брат медичний) з масажу
45. Сестра медична (брат медичний)

46. Сестра медична (брат медичний) з функціональної діагностики
47. Сестра медична (брат медичний) старша (старший) відділення
48. Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)
49. Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна), (палатний)
50. Лаборант з патологоанатомічних досліджень
51. Рентгенолаборант
52. Лаборант
53. Лаборант з клінічної біохімії
54. Лаборант з бактеріології
55. Лаборант старший
56. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) приймального відділення)
57. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) стоматологічного кабінету)
58. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) гінекологічного кабінету)
59. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) патологоанатомічного відділення)
60. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) кабінетів хірурга, ЛОРа і офтальмолога)
61. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар)
62. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар)) кабінету функціональної діагностики
63. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими рентген-кабінету
64. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню
65. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка буфетниця, санітар-буфетник)
66. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка ванниця, санітар ванник)
67. Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)
68. Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я
69. Логопед
70. Вихователь
71. Фахівець із соціальної роботи

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 3
до колективного договору на
2024-2027 роки

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
3.	Заступник медичного директора	18
4.	Завідувачі відділень, психіатри	25
5.	Лікар-психіатр	25
6.	Лікар-психіатр кабінету замісної підтримуючої терапії	25
7.	Лікар-епідеміолог	7
8.	Лікар-стоматолог	25
9.	Лікар-акушер-гінеколог	25
10.	Лікар-офтальмолог	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-ортопед-травматолог	25
20.	Лікар-дерматовенеролог	25
21.	Лікар-психолог	25
22.	Лікар-отоларинголог	25
23.	Лікар-уролог	25
24.	Лікар-статистик	7
25.	Лікар-рентгенолог	25
26.	Завідувач кабінету функціональної діагностики, лікар з функціональної діагностики	25
27.	Лікар з функціональної діагностики, лікар з ультразвукової діагностики	25
28.	Завідувач відділення, лікар фізичної та реабілітаційної медицини відділення для надання амбулаторної реабілітаційної допомоги	7
29.	Завідувач відділення, лікар фізичної та реабілітаційної медицини відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
30.	Лікар фізичної та реабілітаційної медицини відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
31.	Лікар фізичної та реабілітаційної медицини відділення для надання	7

	амбулаторної реабілітаційної допомоги	
32.	Лікар-фізіотерапевт	25
33.	Лікар-патологоанатом	7
34.	Завідувач лабораторії, лікар-лаборант	11
35.	Лікар-лаборант, біолог, лікар-бактеріолог	11
36.	Лаборант з патологоанатомічних досліджень	7
37.	Головна медична сестра	18
38.	Клінічний психолог	11
39.	Лікар-анестезіолог	25
40.	Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування	7
41.	Реєстратор медичний архіву	7
42.	Сестра медична (брат медичний) центру соц. допомоги хворим	25
43.	Сестра медична (брат медичний) гінекологічного кабінету	25
44.	Сестра медична (брат медичний) приймального відділення	25
45.	Сестра медична (брат медичний) кабінетів хірурга, ЛОРа, офтальмолога	25
46.	Сестра медична (брат медичний) зі стоматології	25
47.	Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії	25
48.	Сестра медична (брат медичний) з функціональної діагностики	25
49.	Сестра медична (брат медичний) кабінету замісної підтримуючої терапії	25
50.	Сестра медична (брат медичний) старша (старший) відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
51.	Сестра медична (брат медичний) відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
52.	Сестра медична (брат медичний) відділення для надання амбулаторної реабілітаційної допомоги	7
53.	Сестра медична (брат медичний) з реабілітації	7
54.	Сестра медична (брат медичний) з масажу	25
55.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар) приймального відділення	25
56.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар) крім консультативно-діагностичного кабінету амбулаторної психіатричної допомоги	25
57.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітар, санітарка) стоматкабінету	25
58.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітар) кабінетів ЛОРа, хірурга офтальмолога	25
59.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат)(санітарка, санітар) гінекологічного кабінету	25
60.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар)) патологоанатомічного відділення	7
61.	Лаборант, лаборант старший, лаборант з бактеріології, лаборант з клінічної біохімії	11
62.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) лабораторії	11
63.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) кабінету функціональної діагностики)	25
64.	Сестра медична (брат медичний) старша	25
65.	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25

66.	Сестра медична (брати медичний) стаціонару (палатна)	25
67.	Сестра медична (брат медичний) відділення інтенсивної терапії	25
68.	Сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист)	25
69.	Сестра медична (брат медичний) (крім відділення інфекційного контролю)	25
70.	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я крім відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
71.	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я дитячого відділення	25
72.	Молодша медична сестра (молодший медичний брати) (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник)	25
73.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка-ванниця, санітар-ванник)	25
74.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25
75.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) палатна)	25
76.	Рентгенолаборант	25
77.	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими рентген кабінету	25
78.	Молодша медична сестра (медичний брат) (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
79.	Молодша медична сестра (медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний) відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги	7
80.	Статистик медичний	7
81.	Завідувач відділення, лікар-анестезіолог	25
82.	Інструктор з трудової терапії	25

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 4
до колективного договору на
2024-2027 роки

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	Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	24	4	28
4	Слюсар-сантехнік	24	4	28
5	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	24	4	28
6	Прибиральник службових приміщень	24	4	28
7	Оператор комп'ютерного набору	24	4	28
8	Технік з системного адміністрування	24	4	28
9	Кухар	24	4	28

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 5
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: Закон України
«Про відпустки» ст.8

Перелік
робіт і посад з ненормованим днем,
тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної

№ п/п	Назва роботи і посади	Кількість працівників	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.	Головний бухгалтер	1	7	31
4.	Заст. головного бухгалтера	1	7	31
5.	Бухгалтер	7	7	31
6.	Економіст з праці, економіст	1	7	31
7.	Начальник відділу кадрів	1	7	31
8.	Старший інспектор з кадрів	1	7	31
9.	Інспектор з кадрів	1	7	31
10.	Секретар керівника	1	7	31
11.	Юрисконсульт	1	7	31
12.	Начальник господарського відділу	1	7	31
13.	Інженер господарського відділу	1	7	31
14.	Інженер ремонтної служби	1	7	31
15.	Інженер енергослужби	1	7	31
16.	Комірник	3	4	28
17.	Шеф-кухар	1	7	31
18.	Фахівець з питань ЦЗ	1	7	31
19.	Водій автотранспортних засобів	1	7	31
20.	Фахівець з соціальної роботи	1	7	31

Додаток № 6
до колективного договору
на 2024-2027 роки

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.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 7
до колективного договору
на 2024-2027 роки

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

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 8
до колективного договору
на 2024-2027 роки

Підстава: постанова КМУ від
28.12.2021 р. № 1391

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

1 Вихователь
2 Логопед

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

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 9
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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 (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) патологоанатомічного відділення)

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 10
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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 медичного директора
4. Заступник директора з економічних питань
5. Заступник директора з адміністративно-господарських питань
6. Начальник господарського відділу
7. Фахівець з питань ЦЗ
8. Інженер ремонтної служби
9. Начальник відділу кадрів
10. Інженер енергослужби
11. Начальник відділу матеріально-технічного постачання
12. Завідувачі відділень
13. Лікарі всіх спеціальностей
14. Клінічний психолог
15. Лікар фізичної та реабілітаційної медицини
16. Фізичний терапевт
17. Ерготерапевт
18. Асистент фізичного терапевта
19. Асистент ерготерапевта
20. Медичний персонал (середній, молодший)
21. Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я
22. Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування
23. Юрисконсульт
24. Головний бухгалтер
25. Інженер з охорони праці
26. Інженер господарського відділу

27. Шеф-кухар
28. Бібліотекар
29. Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
30. Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування
31. Слюсар-сантехнік
32. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
33. Електрогазозварник
34. Фахівець із соціальної роботи
35. Технік із системного адміністрування

Примітка:
- крім посад відділення для надання стаціонарної реабілітаційної допомоги;
- крім посад відділення інфекційного контролю.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 11
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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	Лікар-рентгенолог
2	Середній медичний персонал рентген-кабінету
3	Молодший медичний персонал рентген-кабінету
4	Завідувач лабораторії, лікар-лаборант, біолог, бактеріолог, лікар-бактеріолог
5	Середній медичний персонал лабораторії
6	Лікар-дерматовенеролог
7	Завідувач відділення, лікарі відділення інтенсивної терапії
8	Середній медичний персонал відділення інтенсивної терапії
9	Молодший медичний персонал відділення інтенсивної терапії
10	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я відділення інтенсивної терапії

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 12
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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. Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 13
до колективного договору на 2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства праці та соціальної політики МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519

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:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 14
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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

Підрозділ	Назва посади
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 відділення	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна) (палатний), молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна) (санітар палатний)
Приймальне відділення	Черговий лікар, сестра медична (брат медичний), молодша медична сестра (молодший медичний брат).

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 15
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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-анестезіолог Сестра медична (брат медичний) Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна) (санітар палатний)

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 16
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ по закладу від
01.08.2022 р. № 144/од

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 17
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ по закладу від
01.08.2022 р. № 144/од

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 18
до колективного договору на 2024-2027 роки

Підстава:
наказ по закладу від 01.08.22 р. № 144/од

Підстава: наказ Міністерства праці та соціальної політики МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519

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:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 19
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: наказ Міністерства
праці та соціальної політики
МОЗ України від 05.10.2005 р.
№ 308/519

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).

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 20
до колективного договору
прийнятого на профспілковій
конференції

Підстава:
Постанова КМУ
від 29.12.2009 р. № 1418

Постанова КМУ
від 18.01.2012 р. № 23

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 (фармацевт)

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 21
до колективного договору
на 2024-2027 роки

Підстава: постанова КМУ від
30.08.2002 р. № 1298

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.

Граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті "а" підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 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" може бути збільшений для досягнення розміру нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, передбаченого підпунктом 1 пункту 1 постанови КМУ № 2 від 12.01.2022 року.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 22
до колективного договору
на 2024-2027 роки

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

1. 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 , ювілейних дат підприємства;
- у зв'язку з нагородженням Почесною грамотою обласної державної адміністрації, Черкаської обласної ради, Почесною грамотою МОЗ України, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України (в розмірі до двох прожиткових мінімумів в межах фонду оплати праці).

(розмір преміювання може змінюватись відповідно до Положень про преміювання вищезазначених організацій)

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 ефективності, обіг ліжка; середня тривалість лікування у відділенні одного пацієнта (днів);
- якісне виконання стандартів медичної допомоги та протоколів ведення пацієнтів, дотримання технології лікувально-діагностичного процесу
- відсутність дефектів у роботі відділення;
- кількість наданих медичних послуг протягом відповідного періоду (не менше 40 наданих послуг в місяць), внесених до ЕСОЗ та включених в оплату НСЗУ.

б) у фінансово-економічних підрозділах:
- результативна праця відповідно до функціональних обов'язків у визначений строк;
- своєчасне та якісне ведення планово-фінансової і облікової діяльності в строки встановлені відповідними органами виконавчої влади;
- своєчасне і якісне подання статистично-фінансової звітності на адресу контролюючих органів.

в) в АГЧ:
- своєчасне і якісне виконання планових та позапланових робіт;
- проведення заходів щодо енергозбереження згідно вимог законодавства і раціональне використання коштів на електроенергію;
- своєчасне та якісне ведення нормативної документації, звітності, надання інформації.

2.4 Право на виплату премії працівники отримують після
- закінчення строку випробування;
- пропрацювали в лікарні не менше 6 місяців

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 головною медичною сестрою по узгодженню з медичним директором та профспілковим комітетом з урахуванням особистого внеску кожного працівника .
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. 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. Депремію вання працівників провадитися тільки за той розрахунковий період, у якому було допущено порушення трудової дисципліни, що оформлюється наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, які спричинили депремію вання та з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. Відповідно до ст.151 КЗпП України протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

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

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 23
до колективного договору
на 2024-2027 роки

Підстава: Закон України «Про охорону праці»

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 2024 році

№	Найменування заходів	Запланована вартість, тис. грн.	Відповідальний за виконання
1	Навчання працюючих з питань охорони праці, проведення семінарів (електротехнічного персоналу), відповідальних за безпечну експлуатацію посудин, що працюють під тиском, ліфтів, теплового господарства закладу	10,00	Яценко В.Г. Чоловська Л.М.
2	Придбання нормативно-технічної документації	6,00	Чоловська Л.М.
3	Забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту	100,00	Яценко В.Г.
	Всього:	**116,00**	

Члени узгоджувальної комісії

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 24
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: Закон України «Про охорону праці»

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 Електрогазозварник
4 Робітники з комплексного обслуговування й ремонту будинків

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 25
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: Закон України «Про охорону праці»

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 Кухар
5 Кухонний робітник
6 Комірник
7 Підсобний робітник
8 Слюсар-сантехнік
9 Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування
10 Прибиральник службових приміщень
11 Водій автомобіля
12 Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
13 Електрогазозварник
14 Медичні працівники
15 Каштелян
16 Прибиральник територій
17 Електромонтер з ремонту й обслуговування електроустаткування
18 Садівник

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 26
до колективного договору на
2024-2027 роки

Підстава: Закон України «Про охорону праці»

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	63	6,3	
2	Середній медперсонал	129	12,9	
3	Молодший медперсонал	154	15,4	
4	Персонал лабораторії	9	3,6	
5	Персонал харчоблоку	18	3,6	
6	Працівники господарської частини та ВМТП	42	4,2	
	Всього	415	46	

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Додаток № 27
до колективного договору на 2024-2027 роки

СПИСОК № 1, № 2
робочих місць з шкідливими умовами праці
Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради»

№ робочого місця	Код (ДК 003:2010)	Найменування робочого місця	Доплата в % за шкідливі умови праці	Додаткова відпустка	Пенсійне забезпечення	Інші пільги	Позиція	Примітка
1	2	3	4	5	6	7	8	9
СПИСОК №1								
		РЕНТГЕНКАБІНЕТ						
123	3229	Рентгенолаборант	30	25	Сп.№1	Кисломолочні	Р.19	
СПИСОК №2								
Інші								
25	7212	Електрогазозварник	25+12	7	Сп-№2	молоко	Р.33	
Приймально-консультативне відділення								
60,61	3231	Сестра медична (брат медичний) приймального відділення	25	25	Сп.№2		Р.24	
62,63	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка (санітар) приймального відділення)	25	25	Сп.№2		Р.24	
Відділення інтенсивної терапії (6 ліжок) (змішане)								
146	3231	Сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист) старша (старший)	30	25	Сп.№2		Р.24	
147	3231	Сестра медична-анестезист (брат медичний-анестезист)	30	25	Сп.№2		Р.24	

148	3231	Сестра медична (брат медичний) відділення інтенсивної терапії	30	25	Сп.№2		Р.24	
150	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	30	25	Сп. №2		Р.24	
		1 відділення загально-психіатричне (45 ліжок) (чоловіче)						
156	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
157	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
158,159	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
162,163	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
164	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
		2 відділення загально психіатричне (45 ліжок) (жіноче)						
168	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
169	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	

170,171	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
174	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
175,176	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		3 відділення загально психіатричне (30 ліжок) (жіноче)						
179	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
180	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
181,182	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
186,187	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		4 відділення загально психіатричне (45 ліжок) (чоловіче)						
191	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
192	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	

193,194	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
198,199	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		5 відділення загально психіатричне (30 ліжок) (чоловіче)						
202	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
203	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
204,205	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
208,209	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
274	3226	Інструктор з трудової терапії	25	25	сп-№2		Р.24	
275	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
		6 відділення загально психіатричне (50 ліжок) (змішане)						
214	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
215	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	

216,217	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
221,222	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		7 відділення загально психіатричне (30 ліжок) (змішане)						
226	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
227,228	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
231	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
232,233	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		8 відділення загально психіатричне (40 ліжок) (чоловіче)						
240	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
241	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
242,243	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	

246,247	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		10 відділення загально психіатричне (45 ліжок) (змішане)						
251	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
252	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
253,254	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
258	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
259,260	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	
		11 відділення загально психіатричне (45 ліжок) (жіноче)						
264	3231	Сестра медична (брат медичний) старша (старший)	25	25	сп-№2		Р.24	
265	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (процедурного кабінету)	25	25	сп-№2		Р.24	
266,267	3231	Сестра медична (брат медичний) стаціонару (палатна, палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	

270	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) для нагляду за хворими та їх супроводженню	25	25	сп-№2		Р.24	
271,272	5132	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка палатна, санітар палатний)	25	25	сп-№2		Р.24	

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Л.Щербатюк

Л.Самусєва

В.Пушенко

Л.Хоронжук

І.Хижняк

Л.Чоловська

Від профкому:

В.Шевчук

О.Лисенко

Л.Хоменко

Ж.Базік

Г.Єзерський

Г.Задніпряна

Протокол № 1
конференції трудового колективу Комунального некомерційного підприємства «Черкаська обласна психіатрична лікарня Черкаської обласної ради» від 01.03.2024 р.

На конференцію обрано: 108 делегатів
Прибуло: делегатів і запрошених 124

Голова профкому пропонує розпочати конференцію і обрати президію.

Делегат Дмитренко Л.А. за дорученням делегатів конференції запропоновувала обрати президію в кількості 6 осіб:

1 Косенкова І.В. – директор
2 Базік Ж.М. – завідувач 10 відділення, заступник голови профкому
3 Єзерський Г.Б. – фахівець з цивільного захисту, секретар профкому
4 Щербатюк Л.О. – медичний директор
5 Хижняк І.М. – головна медична сестра
6 Шевчук В.І. – лікар-психіатр 2 відділення, голова профкому

Делегати обрали президію в складі:

1 Косенкова І.В. – директор
2 Базік Ж.М. – завідувач 10 відділення, заступник голови профкому
3 Єзерський Г.Б. – фахівець з цивільного захисту, секретар профкому
4 Щерабатюк Л.О. – медичний директор
5 Хижняк І.М. – головна медична сестра
6 Шевчук В.І. – лікар-психіатр 2 відділення, голова профкому

Головуючий Шевчук В.І. вносить на затвердження порядок денний і регламент роботи конференції.
Пропонується порядок денний:

1 Затвердження колективного договору між роботодавцем та первинною профспілковою організацією КНП «ЧОПЛ ЧОР» на 2024-2027 рр.
2 Звіт про роботу ППО КНП «ЧОПЛ ЧОР» з 14.03.23 р. по 01.03.24 р.
3 Звіт ревізійної комісії.
4 Обговорення доповідей.

Пропонується регламент роботи:

1 Обговорення колективного договору між роботодавцем та первинною профспілковою організацією КНП «ЧОПЛ ЧОР» на 2024-2027 рр. – до 15 хв.
2 Звіт про роботу ППО КНП «ЧОПЛ ЧОР» з 14.03.23 р. по 01.03.24 р. – до 7 хв.
3 Звіт ревізійної комісії – до 7 хв.
4 Для виступів – до 5 хв.
5 Для довідок, заяв в кінці конференції – до 3 хв.
6 Конференцію заплановано провести за 1-1,5 години.

Конференція одноголосно затверджує порядок денний, регламент роботи та відкрите голосування питань, які будуть виноситись на затвердження.

Слухали:
Головуючим була доведена інформація, що в порядку підготовки конференції колективи профгруп структурних підрозділів свідомо з розумінням віднеслись до обговорення і підтримки положень «Колективного договору», до тих гарантій і пільг з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення.
Делегати одностайно підтримали пропозиції колективів структурних підрозділів та в цілому «Колективний договір» на 2024-2027 рр.

Звіт про роботу ППО КНП «ЧОПЛ ЧОР» за період з 14.03.2023 р. по 01.03.2024 р.
Доповідач – голова профкому Шевчук В.І. (доповідь додається).

Головуючим було запропоновано заслухати звіт ревізійної комісії, потім приступити до обговорення доповіді.

Слово для доповіді надано завідувачу 9 відділення Мельник В.А., голові ревізійної комісії (доповідь додається).

Виступили:
Задніпряна Г.О. – начальник господарського відділу, голова комісії профкому з охорони праці

На виконання ст. 20 Закону України «Про охорону праці» регулювання охорони праці між роботодавцем та працівником в колективному договорі передбачено забезпеченням працівникам соціальних гарантій, не нижчих ніж у законодавстві, їх обов'язки, комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

За 2023 рік витрати з охорони праці склали:

1 Навчання відповідальних осіб (з електробезпеки, теплового господарства, за технічний стан автотранспорту) – 3700 грн.
2 Повірка, ремонт медобладнання (ремонт рентгенобладнання, стоматустановки, повірка медобладнання лабораторії) – 49450 грн.
3 Страхування водіїв та транспорту – 42100 грн.
4 Проведення медичних оглядів працівників – 119000 грн.
5 Лабораторні дослідження робочої зони – 1400 грн.
6 Страхування членів пожежної дружини – 8400 грн.
7 Перезарядка 42 вогнегасників, на черзі ще 45 шт.
8 Поточний ремонт аварійної ділянки центрального водогону довжиною 120 метрів – 930,58 тис.грн.
9 Поточний ремонт м'якої покрівлі харчоблоку, лікувального корпусу на 150 ліжок – 219,4 тис.грн

10 Ремонт шатрової покрівлі адмінкорпусу – 137 тис.грн.

14 вересня 2023 року відбулась обласна профспілкова конференція, в якій на ряду з обласними організаціями, приймала участь і наш представник – інженер з охорони праці. На розгляд учасників конференції було виставлено питання щодо спрощення процедури оформлення та проведення розслідування нещасних випадків на виробництві. Учасники приймали участь у засіданні «круглого столу», де плідно спілкувалися з питань безпеки праці. Також особлива увага приділялась збереженню того робочого потенціалу, що налічується в кожному структурному підрозділі підприємства.

Законодавство про працю чітко регулює взаємовідносини між адміністрацією та працівником.

Кодекс законів про працю

Ст. 158 Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників.

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Ст. 159 Обов'язки працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.

Працівник зобов'язаний: співробітничати з роботодавцем у справі безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Закон України «Про охорону праці»

Ст. 14 Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території закладу.

Періодичні медичні огляди

Ст. 169 КЗпП Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики (на теперішній час Управління Державної служби з питань праці).

Ст. 17 Закону України «Про охорону праці»

Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийому на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Тож будемо виконувати терміни проходження періодичного медичного огляду, про які буде оголошено додатково. А також дбати про особисту безпеку і здоров'я і безпеку оточуючих в процесі роботи чи під час перебування на території підприємства.

15 серпня о 5 годині ранку було завдано 2 ракетні удари російською федерацією – це територія нашого підприємства та район РПЗ, де було пошкоджено магістральний водогін. Спричинено шкоду майну нашої установи та частина міста залишилось без водопостачання. В основному постраждали лікувальні корпуси блоків Б та В, де було пошкоджено: дахи площею 1770 м.кв – блок Б та 62 м.кв. – блок В, вікна 163 шт, пластикові двері – 2 шт, металеві двері – 4 шт., внутрішні приміщення, медичне обладнання, оргтехніка, меблі та багато іншого, також було пошкоджено водопровід, який подавав воду в ці корпуси. Пошкоджено вікна на лазне-пральному комбінаті, будівлі стерилізаційної, адмінкорпусі, харчоблоці, лікувально-діагностичному корпусі на суму 5389 тис.грн. (37 шт.). Оперативно допомогу надав Черкаський Червоний Хрест, служби ДСНС, СБУ та поліція. Червоний хрест виділив плівку для зашивання вікон та покрівлі, сухпайки. Працівники ДСНС оперативно зашили пошкоджені вікна та дах, допомогли забезпечити лікарню технічною та питною водою. Допомога була також з боку КП «ВодГео».

Багато роботи по усуненню пошкоджень своїми силами виконали працівники господарської частини, адмінкорпусу та медичний персонал. Це прибирання приміщень, скління та зашивання вікон, прибирання будівельного сміття та його вивіз організовано нашим санітарним автомобілем. Окремо хочу подякувати підрядчику, що виконував роботи по ремонту водопроводу, який надав безкоштовно екскаватор для засипання воронки після вибуху та вирито котлован для органічних відходів харчоблоку.

Проведено роботи по документальному оформленню наслідків ракетного удару. Складено акт комісійного обстеження постраждалих об'єктів, акт обстеження пошкоджень, акт технічного стану медичного обладнання та оргтехніки, яка постраждала. Виготовлено проектно-кошторисну документацію на капітальні ремонти дахів та роботи по заміні пошкоджених вікон. Отримано технічні звіти з обстеження та оцінки технічного стану корпусів Б та В. виготовлення їх склало 691,245 тис. грн.. Розроблено кошторисну документацію на поточні ремонти по заміні вікон на інших об'єктах. Заключні договори з підрядчиками на виконання цих робіт та технічного нагляду по капітальних ремонтах, які були профінансовані з обласного бюджету. Заміна вікон склала 2730865 грн, ремонт покрівлі – 2365500 грн.

Виконано поточний ремонт водопроводу із запірною запірної арматури, який подає воду в корпуса Б та В на суму 56 тис.грн.

Також за кошти обласного бюджету було придбано медичне обладнання та оргтехніку, яка була пошкоджена. Це – обладнання для проведення судових

засідань, принтери – 10 шт, монітори – 8 шт., системні блоки з клавіатурами та мишами – 7 шт, на загальну суму 282,9 тис.грн.

Щоб поліпшити умови праці наших робітників треба кошти, яких бракує в цей скрутний час. Неодноразово вислуховуєш від робітників про забезпечення спецодягом. Приходиться купувати за власні кошти при мінімальних зарплатах.

Дуже прошу по мірі фінансування хоч робочі печатки придбати. Миючими засобами для рук забезпечені від надходження гуманітарної допомоги. Зараз недостатньо коштів на закупівлю енергоносіїв. В зв'язку з тим частково відключено опалення, крім лікувальних корпусів, зима тільки закінчилась. Температурний режим в приміщеннях порушено. Переодягатись холодно, а робітникам господарського відділу ще більшу частину робочого часу приходиться працювати на вулиці. Виходячи з того, що нашим захисникам ще набагато гірше – не падаємо духом. Ми сильні, ми мужні, ми непереможні, спільними зусиллями як кажуть виживемо і прийдемо до перемоги.

На при кінці своєї доповіді хочу подякувати колективам закладу, які в тривожний час, а саме при ліквідації наслідків ракетного удару з високою сумлінністю віднеслись до прибирання території, приміщень та й ще тривалий час знаходились в несприятливих умовах, працюючи заради здоров'я та безпеки як пацієнтів, так і співробітників. Саме головне, що в цій ситуації було збережено без пошкодження людський фактор, а саме життя як пацієнта, так і співробітника.

Роботу профактивів структурних підрозділів та в цілому профспілки вважаю задовільною.

Базік Ж.М. – завідувач 10 відділення, заступник голови профкому, голова етичної комісії та Кодексу фахової та службової етики КНП «ЧОПЛ ЧОР» зазначила, що діяльність профспілкових структур усіх рівнів зазнала суттєвих змін у період дій воєнного стану в державі. Незважаючи на ракетну атаку, яка ускладнила функціонування закладу, колективу вдалося все-таки забезпечити лікувально-діагностичний процес на кожному рівні та навіть покращити показники використання ліжкового фонду. Судячи з аналізу роботи профгруп та обговорення їх на профкомі зрозуміло, що колективи відділень працювали з великим навантаженням, що потребує дієвих заходів реагування щодо забезпечення належного рівня фінансування сфери охорони здоров'я. ось чому профспілка повинна бути згуртована і відстоювати свої права.

Працівник, який не є членом профспілки, позбавляє себе допомоги профспілки, прирікає себе завжди залишатися наодинці з роботодавцем.

Працівник – член профспілки, має право:

- на безкоштовну юридичну допомогу;
- допомогу в розгляді індивідуального трудового спору з роботодавцем;
- на сприяння профспілки і її фахівців з питань оплати праці, розміру заробітної плати і своєчасної її виплати;
- на сприяння в підвищенні кваліфікації працівника;
- на його захист профспілкою у разі необґрунтованої пропозиції на звільнення з роботи, інших несправедливих дій;

- на підготовку заяв, скарг і інших судових документів, необхідних для захисту і відновлення прав членів профспілки;
- на безкоштовну правову допомогу профспілки в розгляді його питань у суді;
- на оперативний захист його інтересів з інших питань, у тому числі по поліпшенню умов праці на конкретному робочому місці;
- на захист члена профспілки при розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, з питань відшкодування шкоди, заподіяної його здоров'ю на виробництві;
- на матеріальну допомогу у випадках виникнення тяжких життєвих обставин;
- на звернення в профком, до його лідера, до будь-якого вищестоящого профспілкового органу з будь-яких питань, можливість вільно висловлювати і відстоювати на профспілкових зборах, конференціях свою думку з питань трудових і соціальних відносин, а також з питань роботи профспілкової організації, профкому і його лідера.

Працівник, який не є членом профспілки, позбавляє себе допомоги профспілки, прирікає себе завжди залишатися наодинці з роботодавцем. Тривогу у нього виклинатимуть виробничі негаразди, усвідомлення того, що він може несвоєчасно одержати заробітну плату та компенсаційні виплати, втратити роботу, отримати травму і залишитись з цими проблемами наодинці. Хто його захистить? Профспілкова організація не несе відповідальності за порушення прав працівників – не членів профспілки.

Тому виконання завдань, які були проголошені на підсумковій нараді і завдання профспілки лікарні будуть виконані в повному обсязі при умові нашій згуртованості, організованості та активній громадській позиції. Діяльність профспілкової організації оцінюю задовільною.

Косенкова І.В. – директор закладу, зазначила, що конференція трудового колективі – це форма самоуправління. Сьогоднішній звіт роботи первинної профспілкової організації, яка об'єднує на добровільній основі персонал закладу, пов'язаний спільними інтересами говорить про необхідність та важливість такої громадської організації, яка будує відносини з органами державної та органами місцевого самоврядування, роботодавцями та іншими профспілками на основі принципів соціального партнерства, самостійності, взаєморозуміння з дотриманням норм законодавства.

Виходячи із аналізу доповіді, виступів делегатів можна сказати, що організаційні заходи з підготовки проведення конференції були добре підготовлені. Це підтверджується схваленням «Колективного договору» та аналізом роботи профактивів структурних підрозділів та первинною профспілковою організацією в цілому. Разом з тим, працівник, який вийшов із профспілки, позбавляє себе допомоги профспілки, утримує себе завжди залишатися наодинці з роботодавцем. Слід пам'ятати, що положення колективного договору є обов'язковим для Сторін, що його уклали і

поширюється на всіх працівників закладу, незалежно від їхньої належності до профспілкової чи іншої громадської організації.

Тому ті, хто вийшов з профспілкової організації, мали б між собою організуватися і визначитися із своїм лідером, щоб мати свою думку, бачення з тих чи інших проблем і завдань, з якими стикається колектив закладу.

Сьогоднішній звіт голови профкому, інформація виступаючих делегатів дають обґрунтовану позитивну оцінку роботи профспілкової організації в непростий період воєнного часу.

На прохання Косенкової І.В. подяку за таку роботу делегати відповіли оплесками.

Конференція одностайно задовільно оцінила роботу профспілкової організації і затвердила звіт ревізійної комісії та Колективний договір на 2024-2027 рр.

Головуючий надав слово делегату конференції Щербатюк Л.О. для оголошення проект постанови, який конференція одноголосно затвердила.

Голова профкому Шевчук В.І.

Секретар Єзерський Г.Б.