



# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

прийнятий на конференції трудового колективу  
Комунального некомерційного підприємства «Баранівська лікарня»  
Баранівської міської ради

м. Баранівка

«17» листопада 2023 року

Колективний договір укладений з метою регулювання соціально-трудових відносин, посилення соціального захисту працівників підприємства і включає в себе зобов'язання сторін, що його уклали, на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових, і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

З метою узгодження інтересів працівників і власника КНП «Баранівська лікарня» в особі директора Шатровського Ігоря Володимировича (надалі Роботодавець), з однієї сторони, і профспілкових організацій КНП «Баранівська лікарня» в особі голови первинної профспілкової організації Переходюк Ліни Петрівни та незалежної профспілкової організації в особі Муравського Дмитра Анатолійовича, які уповноважені представляти інтереси працівників підприємства з іншої сторони уклали цей Договір про наступні свої взаємні зобов'язання.

## Розділ I

### Загальні положення.

1.1. Колективний договір укладений згідно до Закону України «Про колективні договори й угоди». «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, Генеральної та галузевої угод тощо, і визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини Роботодавця і працівників підприємства.

1.2. Роботодавець та Профспілкові комітети (надалі – Сторони) визначають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства : паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємодії відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань трудових і соціально-економічних відносин.

1.3. Сторони визначають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюються регулювання всіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин в закладі протягом усього періоду його дії.

1.4. Положення даного колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства й обов'язкові, як для власника і управлінського персоналу, так і для членів трудового колективу.

1.5. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

1.6. Жодна зі сторін, що уклали колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.7. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін. Сторони зобов'язані підписати його протягом 5 днів з дня ухвалення загальними зборами (конференцією).

1.8. Даний колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою сторін. У випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається не більше року. У цей період сторони повинні почати переговори про укладання нового чи зміни даного колективного договору.

1.9. Положення даного колективного договору діють до укладання нового договору.

1.10. Работодавець в семиденний термін після підписання колективного договору подає його на повідомну реєстрацію органами державної виконавчої влади і через 7 днів після реєстрації доводить його до відома усіх структурних підрозділів закладу.

1.11. Погодити та затвердити Правила внутрішнього розпорядку.

## Розділ II

### *Виробничо-економічна діяльність та розвиток підприємства.*

#### *Работодавець зобов'язується :*

2.1. Для виконання виробничих завдань підприємства, у відповідності до фінансових надходжень, забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними своїх професійних обов'язків та створення належних умов праці.

2.2. Не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та посадовою інструкцією. У разі змін умов праці працівник попереджається не пізніше як за 2 місяці.

2.3. Розробити і затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки (посадову інструкцію), ознайомити його з ними і вимагати лише їх виконання. У випадках тимчасової відсутності працівника у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших причин, його обов'язки можуть покладатися на іншого працівника за згодою останнього та за додаткову плату, а також за умови його реальної можливості виконувати їх, тобто з врахуванням належної професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.4. Забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці та створення належних умов праці.

2.5. Спільно з профспілковими комітетами забезпечувати розробку стратегії підвищення ефективності та розвитку діяльності підприємства.

2.6. Вживати заходи зниження собівартості наданих послуг відносно попередніх років, забезпечити цільове та економне використання матеріально-технічних ресурсів підприємства.

2.7. Щоквартально інформувати трудовий колектив про фінансово-економічну діяльність підприємства і його найближчі перспективи.

2.8. Розробити за участю профспілок та запровадити систему матеріального і морального заохочення щодо підвищення продуктивності праці, якості послуг,

2.9. Для забезпечення виробничої програми регулярно проводити навчання працюючих, підвищувати їх кваліфікацію з оплатою відповідно до чинного законодавства України.

2.10. Проводити оплату за курси тематичного удосконалення лікарів в розмірі 2000грн. два рази на п'ять років.

2.11. Проводити оплату коштів на відрядження згідно чинного законодавства.

#### ***Профспілкові комітети зобов'язуються :***

2.12.Проводити роботу з формування свідомості найманих працівників щодо збереження майна підприємства, ощадливого використання виробничих ресурсів та матеріальних цінностей;

2.13.Сприяє зміцненню трудової дисципліни на підприємстві;

2.14.Організувати збір пропозицій працівників щодо поліпшення роботи підприємства, доводити їх до адміністрації, інформувати працівників про вжиті заходи.

#### ***Сторони зобов'язуються :***

2.15.Оперативно вживати заходів по усунення передумов виникнення колективних трудових спорів.

#### ***Працівники підприємства зобов'язуються :***

2.16.Сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, додержуватись дисципліни праці, 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 надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

### **Розділ III**

#### ***Забезпечення зайнятості.***

##### ***Роботодавець зобов'язується :***

3.1. Приймати рішення про ліквідацію, реорганізацію підприємства або часткове зупинення діяльності, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, суттєвої зміни умов праці, лише після консультацій з профспілковими комітетами про заходи щодо запобігання звільнення чи зведення їх кількості до мінімуму. Такі консультації проводяться за 3 місяці до початку змін або ліквідації.

3.2. У разі виникнення необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України здійснювати вивільнення лише після використання всіх можливостей, забезпечити їх роботою на іншому робочому місці.

3.3. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 (крім випадків ліквідації установи), 2-5, 1 ст.40 і пунктами 2 і 3 ст.41 КЗпП України

може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового комітету, членом якої є працівник, в порядку визначеному ст.43 КЗпП України.

3.4. При припиненні трудового договору проводити розрахунок та видачу трудової книжки в порядку передбаченому чинним законодавством.

3.5. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 1,2,6 ст 40 КЗпП України працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі середньомісячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п.3 ст.36 КЗпП) – двомісячного середнього заробітку. Адміністрація залишає за собою право звільняти працівників за ст.40, п.6 КЗпП за погодженням з профспілковими комітетами.

3.6. У разі прийняття на роботу за певною професією і кваліфікацією, переважне право на укладання трудового договору надати працівникові, з яким протягом останнього року був розірваний трудовий договір у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників. У разі якщо таких працівників більше ніж вакансій, переважне право на укладання трудового договору у разі повторного прийняття на роботу мають особи, що зазначені в ст.42 КЗпП України.

3.7. Не розривати трудовий договір з ініціативи Роботодавця з працівниками, перед якими є заборгованість по заробітній платі та інших виплатах, що здійснюються згідно чинного законодавства.

3.8. Надавати профкомам інформацію про наявність у закладі вільних робочих місць та про планування неоплачуваних відпусток, переведення працівників на умови роботи з неповним робочим часом.

3.9. Строкові договори укладати лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін, з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, інтересів працівника, чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами ( за бажанням пенсіонерів, інвалідів, жінок, які виховують неповнолітніх дітей тощо).

3.10. При припиненні трудового договору ( безстрокового чи строкового) внаслідок порушення Роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, виплачується вихідна допомога у розмірі тримісячного середнього заробітку.

3.11. При прийомі на роботу директором підприємства може бути встановлений випробувальний термін не більше 3-х календарних місяців.

#### **Профспілкові комітети зобов'язуються :**

3.12. здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості, використанням та завантаженням робочих місць;

3.13. вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників;

3.14. давати згоду на вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин;

3.15. використовувати надане законодавством переважне право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

#### **Розділ IV.**

#### ***Робочий час та час відпочинку***

##### ***Сторони домовились :***

- в підприємстві трудові відносини регулюються згідно з чинним законодавством, Галузевою угодою і даним колективним договором.

##### ***Роботодавець зобов'язується :***

4.1. Не вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором та посадовою інструкцією, крім випадків передбачених законодавством.

4.2. Забезпечити дотримання встановленої законодавством тривалості робочого тижня 40 годин. Для лікарів та інших категорій працівників, встановлено скорочену тривалість робочого тижня (додаток № 5).

В КНП «Баранівська лікарня» запроваджується для всіх працюючих:

- початок роботи – 8.00;
- перерви для відпочинку та харчування – з 12.00 до 12.30.
- вихідні дні – субота, неділя.
- перерва для працюючих з комп'ютерною технікою - 15 хвилин на кожні дві години роботи.

4.3. Запровадити для працівників, яким за умовами роботи не може бути додержана передбачена законодавством щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, підсумковий облік робочого часу за рік.

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

Якщо нормальна тривалість робочого дня охоплює тривалі періоди простої присутності, очікування чи перерви в роботі тривалість робочого дня (зміни) для осіб, які працюють нормальних умовах праці, може бути збільшена до 12 годин (за згодою працівників).

Тривалість робочої зміни більше 12 годин не може бути встановлена водіям, а також працівникам, яким це заборонено за медичними показаннями.

4.4. В КНП «Баранівська лікарня» встановлено 5-ти денний робочий тиждень.

Враховуючи специфіку роботи для працівників харчоблоку: кухар, кухонний робітник - початок роботи 7.30.

4.5 За домовленістю сторін при наявності письмової згоди працівника, рішення профспілкового комітету і наказу адміністрації - дозволити чергування тривалістю 24 години :

- черговим медсестрам відділень;
- черговим молодшим медсестрам з догляду за хворими;
- черговим лікарям;
- операційним медичним сестрам;
- фельдшерам-лаборантам, лаборантам.

4.6. У виключних випадках вносити зміни або запроваджувати нові режими роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорії або окремих працівників за погодженням з профспілковими комітетами.

4.7. Передбачити в графіках змінності, які забезпечують безперервну роботу персоналу, регулярні вихідні дні для кожного працівника, із дотриманням вимог трудового законодавства. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок вісім годин.

4.8. Встановити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників не менше 24 – календарних днів. Порядок надання щорічної основної відпустки, додаткових відпусток та їх тривалість визначення осіб, які мають на них право, регулюється чинним законодавством (додаток №6, 7, 8 ). Графік щорічних відпусток на наступний рік доводиться до кожного працівника письмово не пізніше 25 грудня поточного року.

4.9. У випадках, передбачених законодавством, надавати додаткові оплачувані відпустки. (додаток №11).

4.10. За сімейними обставинами і інших поважних причин працівникам надавати короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і Роботодавцем згідно Законодавства.

4.11. Працівникам, які виконують в підприємстві поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасового відсутнього працівника без звільнення від своєї роботи, обов'язково проводиться доплата в розмірі до 50% , додаток № 3.

4.12. Робота у нічний час ст.54 КЗпП України оплачується у підвищеному розмірі не нижче 35% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Працівникам відділення анестезіології та інтенсивної терапії та медичним працівникам, зайнятим наданням невідкладної допомоги – 50% (нічним вважається час з 22.00 год. до 06.00 год.) додаток №5.

4.13. Запровадження, зміну та перегляд норм праці (виробітку) погоджувати з профкомами.

4.14. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

**Профспілкові комітети зобов'язуються :**

4.15. здійснювати контроль за виконанням положень цього розділу, своєчасністю внесення даних до трудових книжок, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміни режиму праці і відпочинку та ознайомлення з цими наказами працівників.

4.16. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу та консультацію з чинного законодавства. Представляти та відстоювати їх права у відносинах з власником, судовим органом.

## Розділ V

### *Формування, регулювання і захист заробітної плати*

#### *Роботодавець зобов'язується :*

5.1. Здійснювати оплату праці на підприємстві у відповідності із Законами України «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди», Галузевої, міжрегіональної угоди, затвердженого штатного розпису в межах фактичного фінансування.

5.2. При установленні розмірів тарифних ставок і посадових окладів користуватись Додатком №1.

5.3. Розмір мінімальної заробітної плати працівників за повністю виконану місячну (годинну) норму праці визначається згідно чинного законодавства України.

При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, премії до святкових дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

5.4. Згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 р. №28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» установити мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13500 гривень для осіб, які займають посади, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

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" (Офіційний вісник України, 2002 р., № 36, ст. 1699), може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці;

надбавки, установлені з урахуванням положень вищевказаного абзацу, не враховуються під час встановлення доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я;

диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам, фахівцям з реабілітації та молодшому медичному персоналу у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи;

2) у разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику, фахівцю з реабілітації та молодшому медичному персоналу неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена Постановою №28, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці;

3) вимоги підпункту 1 пункту 1 Постанови №28 не поширюються, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до підпункту 1 пункту 1 Постанови №28, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків.

5.5. Поза межами робочого часу проводити оплату за роботу в нічний час, чергування вдома та за виклики працівника під час чергування:

- Чергування вдома в денний та нічний час оплачувати в розмірі 25% за кожну годину чергування виходячи з посадового окладу з підвищенням.

- У разі виклику працівника під час чергування, час витрачений на виклик, оплачується за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу з підвищенням працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників у нічний час, вихідні та святкові дні.

- До чергування вдома залучати лікарів таких основних лікарських спеціальностей:

- Лікарі - хірурги,

- Лікарі – травматологи,
- Лікарі – терапевти,
- Лікарі – педіатри,
- Лікарі – анестезіологи

Та відповідно до виробничої необхідності посади рентгенолаборантів.

5.6. Установити схему тарифних розрядів працівників підприємства згідно з додатком № 2.

5.7. Установити перелік, конкретні розміри доплат і надбавок згідно з додатками № 3, 4, 15.

5.8. Виплату матеріальної допомоги на оздоровлення медичним працівникам проводити при наявності коштів та за умови використання не менше 14 календарних днів основної щорічної відпустки в четвертому кварталі поточного року в розмірі посадового окладу або його частки. Розмір частки визначається комісією у складі адміністрації та голів профспілкових комітетів. Іншим працівникам підприємства можлива виплата матеріальної допомоги на оздоровлення за рішенням вищевказаної комісії при наявності коштів.

5.9. Відповідно до пп. 1<sup>а</sup> п. 1. ч.1 Постанови Кабінету Міністрів України №859 від 19 травня 1999 року «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ) встановити розмір посадового окладу керівника в розмірі, що не може перевищувати 60 відсотків від середньої заробітної плати медичних працівників підприємства. Періодичність перегляду середньої заробітної плати становить один раз у квартал.

5.10. Заступникам керівника підприємства, заступникам керівників структурних підрозділів цього підприємства посадові оклади встановлюються на 5-15 відсотків нижче від посадового окладу відповідного керівника, а головному бухгалтеру – на 10-30 відсотків.

5.11. Лікарям-керівникам структурних підрозділів схемні посадові оклади підвищуються:

- на 10 відсотків при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3-х одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

- на 20 відсотків – при кількості посад лікарів у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

- на 25 відсотків при кількості лікарських посад понад 6 одиниць.

5.12. Старшим медичним сестрам та фельдшерам схемні посадові оклади підвищуються на 10 відсотків (з урахуванням категорії).

5.13. Здійснювати преміювання працівників підприємства згідно з Положенням про преміювання при наявності фінансової можливості. Положення додається.

5.14. За домовленістю сторін розміри тарифних ставок і посадових окладів працівників, установлені колективним договором, переглядаються і підвищуються у випадках та порядку визначеному чинним законодавством.

5.15. Не допускати заборгованості із виплати заробітної плати.

5.16. Погоджувати рішення стосовно змін умов оплати праці з профспілковими комітетами.

Про нові умови або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомляти працівників у встановлений законодавством термін.

5.17. Оплату роботи в надурочний час, у святкові і неробочі дні, у вихідні дні, проводити в порядку визначеному чинним законодавством України.

5.18. Своєчасно, в строки визначені Законом, виплачувати заробітну плату. На підприємстві встановлено наступні дні виплат:

- заробітна плата за першу половину місяця – 15 числа поточного місяця.
- заробітна плата за другу половину місяця – останній календарний день поточного місяця;

5.19. Забезпечити на підприємстві гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплати нагород, інших виплат. Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

#### ***Профспілкові комітети зобов'язується :***

Здійснювати постійний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, що включає забезпечення :

1. захищати права працівників на заробітну плату в залежності від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці;
2. відстоювати права на оплату праці не нижче мінімального розміру ставок (окладів), як мінімальної гарантії в оплаті праці, встановленої Генеральною та галузевою угодами;
3. відстоювати права на оплату праці відповідно до чинного законодавства та цього колективного договору;
4. відстоювати права на регулярність отримання заробітної плати у встановлений строк та у встановленому місці;
5. відстоювати права на гарантовані відрахування із заробітної плати, які повинні здійснюватися тільки у випадках передбачених законодавством;

## **Розділ VI**

### ***Охорона праці та здоров'я***

***З метою створення здорових та безпечних умов праці роботодавець (адміністрація) зобов'язується :***

6.1. Забезпечити виконання комплексних заходів для забезпечення діючих нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення

існуючого рівня охорони праці ( при наявності фінансових можливостей), запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

6.2 Забезпечити безпечні умови праці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, обов'язкова наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових нормативних актів по охороні праці.

6.3 При прийнятті на роботу працівників, яким не виповнилося 18 років не встановлювати строк випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Не залучати їх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні та із шкідливими і небезпечними умовами праці.

6.4 Забезпечити проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, а також виконання рекомендацій медичної комісії за результатами огляду працівників.

6.5 Не допускати працівників до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичних оглядів, навіть за їх згодою .

6.6 Згідно встановлених норм проводити видачу спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, миючих засобів, відповідно до галузевих норм, згідно додатку № 9, 10.

6.7 Компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу і інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк їх видачі порушено і працівник був змушений придбати їх –за власні кошти.

6.8 Забезпечити чергову атестацію робочих місць за умовами праці, як того вимагає Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442.

За результатами атестації :

- підтвердити право на пільгове пенсійне забезпечення за Списками № 1 і 2 (додаток 13, 14);
- на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці – згідно Додатку № 1, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 (додаток № 7);
- на доплату за умовами праці на робочих місцях, на яких виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт;
- забезпечити молоком або іншими рівноцінними продуктами працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, які мають на це право (додаток № 16).

6.9 Проводити навчання і перевірку знань з охорони праці працівників, як того вимагає Закон України “Про охорону праці”.

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

6.11 У зв'язку із введенням в дію Закону України “Про загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного

захворювання, які спричинили втрату працездатності” в підприємстві завести реєстри потерпілих на виробництві, своєчасно готувати необхідні документи для передачі їх Пенсійному фонду України.

6.12 Вжити заходів щодо локалізації заборгованості з виплати допомоги та відшкодування шкоди потерпілим відповідно до вимог ст.11 ЗУ “Про охорону праці”, які через нещасні випадки отримали стійку втрату працездатності та сім’ям загиблих на виробництві.

6.13 При укладенні трудового договору інформувати кожного працівника під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати небезпечних та шкідливих виробничих факторів, а також про його права, гарантії і компенсації за роботу в таких умовах, додатки № 3, 4, 7, 8, 9, 10.

6.14 Роботодавець (адміністрація) розробляє за участю профспілки та реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України “Про охорону праці”. План заходів щодо охорони праці включається до даного колективного договору (додаток) і є його невід’ємною частиною, додаток № 12.

6.15 Роботодавець зобов’язується проводити обов’язкове страхування працівників на випадок інфікування ВІЛ та інших небезпечних інфекцій.

*Працівники установи зобов’язуються :*

6.16 Виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці.

6.17 Дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, стандартів та інструкції з охорони праці, встановлених вимог поводження з медикаментами, машинами, механізмами, інструментами, обладнанням.

6.18 Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

*Профспілкові комітети зобов’язуються :*

6.19 Організувати роботу громадських інспекторів праці, комісії з питань охорони праці, спільно з власником проводити їх навчання.

6.20 Здійснювати контроль за дотриманням норм законодавства з охорони праці і виконання зобов’язань колективного договору по створенню безпечних умов праці.

6.21 Сприяти виконанню комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

## Розділ VII

### *Розвиток соціальної сфери підприємства, соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації.*

*Роботодавець зобов’язується :*

7.1. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу при виході на пенсію, при умові припинення трудових відносин та за наявності коштів.

7.2. Сприяти забезпеченню житлом та отриманню державних кредитів на житло для молодих спеціалістів та молодих сімей.

7.4. Здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності та травматизму.

7.5. При зміні форми власності, порушення справи про банкрутство підприємства надавати профкомам повну інформацію.

***Профспілкові комітети зобов'язуються :***

7.6. Контролювати надання працівникам пільг і компенсацій встановлених трудовим законодавством, цим колективним договором та іншими нормативними актами.

7.7. Взяти під опіку всіх пенсіонерів, які раніше працювали в колективі, в тому числі, спільно з районною організацією товариства Червоного Хреста, - одиноких престарілих.

7.8. Удосконалити організацію фізкультурно-оздоровчої і спортивної роботи серед працівників і їх сімей.

## **Розділ VIII**

***Гарантії діяльності профспілкових організацій  
Роботодавець (адміністрація) зобов'язується :***

8.1. Забезпечувати гарантії прав профспілки, встановлені розділом 4 ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

8.2. Забезпечити право представників профкому :

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в підприємстві, де працюють члени профспілок;

- вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічний розвиток працівників;

- безпосередньо звертатися в усній та письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб;

- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства в доступних для працівників місцях;

- вимагати від роботодавця узагальнену інформацію про нараховану заробітну плату, виплату премій та матеріальної допомоги на оздоровлення, виплат із Пенсійного фонду, придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, миючих засобів.

8.3. Для забезпечення роботи профкомів і проведення зборів працівників підприємства надавати приміщення з необхідним обладнанням.

8.4. Надавати працівникам підприємства, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень.

8.5. Проводити безготівкове утримання членських профспілкових внесків і перерахувати їх профкомам і подавати інформацію головам профкомів.

8.6. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профкоми про плани і напрямки розвитку підприємства,

забезпечувати участь представників профкомів у нарадах, засіданнях органів управління, комісій, інших органів.

8.7. Не допускати змін умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами профкому, без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є.

8.8. Не допускати звільнення членів профкому закладу (у тому числі структурних підрозділів), голови профкому, крім додержання загального порядку, тільки за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (обкому профспілки).

8.9. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профкому закладу, протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації закладу, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи.

8.10. Надати працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).

8.11. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виборчих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

8.12. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу профкому закладу надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок Роботодавця.

8.13. Надавати профспілці приміщення, споруди для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

8.14. В тижневий термін надавати на запити профкомів інформацію, яка є в розпорядженні Роботодавця, із питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективного договору.

8.15. У разі затримки виплати заробітної плати на вимогу профкомів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковим органам.

Виборний орган профспілкових організацій в підприємстві :

- укладає та контролює виконання колективного договору, порушує питання про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;
- ініціює питання запровадження, перегляду та зміни норм праці;
- бере участь у вирішенні питань оплати праці, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумкового обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;
- надає пропозиції щодо соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;
- бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку та порядку надання працівникам соціальних пільг;
- бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства.
- представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;
- приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу ініціювати розрив трудового договору (контракту) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про охорону праці, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, якщо цей виборний орган профспілкової організації підписав колективний договір;
- дає згоду або відмовляє у згоді на розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадках, передбачених чинним законодавством;
- бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці, здійснює контроль за відшкодуванням підприємством шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язані з виробництвом або виконанням ним трудових обов'язків;
- здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням в установі безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

-здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам;

-здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства та колективним договором.

- сприяє роботі з організації медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

- виборні органи профспілкової організації, що діють в підприємстві, мають також інші права, передбачені законодавством України.

## Розділ IX

### *Контроль за виконанням колективного договору, відповідальність сторін за його невиконання.*

9.1. Контролюють, аналізують хід виконання колективного договору за річними підсумками роботи, сторони, що підписали його.

9.2. У разі невиконання зобов'язань колективного договору з об'єктивних причин, своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення інформувати про це працівників підприємства на зборах трудового колективу.

9.3. У разі порушення чи невиконання зобов'язань з вини конкретного керівника (відповідального спеціаліста) він несе відповідальність, згідно з чинним законодавством.

## Розділ X

### ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1 Зміни і доповнення до даного договору вносяться згідно Закону України «Про колективні угоди та договори».

*За дорученням сторін і конференції колективний договір підписали :*

**ПОГОДЖЕНО**

Голова незалежної профспілкової організації

Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
11 2023р.

**ПОГОДЖЕНО**

Голова підприємств профспілкової організації

Ігор ПІВЕХОДЮК  
11 2023р.

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

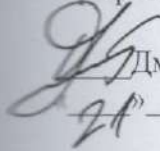
Директор «Баранівська міська рада»

Ігор ПАТРОНОВСЬКИЙ  
11 2023р.



ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної  
профспілкової організації

  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
20 11 2023р.

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної  
профспілкової організації

  
Дмитро ПЕРЕХОДЮК  
20 11 2023р.



Профспілка працівників  
первинної профспілкової  
організації  
«Баранівська ЦРП»  
Баранівська  
міської ради  
і.к. 01350009

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор  
КНП «Баранівська лікарня»

  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
20 11 2023р.



Житомирська рада Житомирської області  
«Баранівська лікарня»  
Комунальне некомерційне підприємство  
«Баранівська лікарня»  
г. Баранівка  
І.к./01991576  
Баранівської міської ради  
Україна

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників комунального некомерційного підприємства «Баранівська лікарня» Баранівської міської ради

### 1. Загальні положення

1.1. Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні якості медичного обслуговування населення, зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

1.2. Преміювання працівників підприємства здійснюється відповідно до особистого внеску кожного в загальні результати праці за підсумками роботи.

1.3. В окремих випадках за поданням безпосереднього керівника структурного підрозділу, відділу та за погодженням голів профспілкових комітетів за досягнення високої ефективності та якості роботи, за пропаганду та впровадження нових методів лікування, застосування у роботі досягнень науки та передових методів праці, за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних, професійних та святкових дат працівникам може бути виплачена одноразова премія.

### 2. Джерела, розміри і порядок преміювання.

2.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи в межах посадового окладу. Розмір премії працівникам підприємства визначається комісією, до складу якої входять адміністрація, голови профспілкових комітетів та керівники структурних підрозділів.

2.2. Преміювання за всіма його напрямками ведеться лише при наявності коштів.

2.4. Преміювання керівника установи здійснюється за погодженням з Органом управління.

#### Підстави та порядок позбавлення премії.

Працівника може бути повністю або частково позбавлено премії за:

- невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- невиконання наказів та розпоряджень директора підприємства, керівника структурного підрозділу;
- винесення догани.

Розміри посадових окладів працівників  
КНП «Баранівська лікарня за розрядами

розряд	коефіцієнт	оклад
1	1,0	6700
2	1,0	6700
3	1,0	6700
4	1,0	6700
5	1,0	6700
6	1,04	6968
7	1,12	7504
8	1,2	8040
9	1,28	8576
10	1,36	9112
11	1,52	10184
12	1,68	11256
13	1,84	12328
14	2,0	13400

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації

Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації  
КНП «Баранівська лікарня»  
І.К. 01350009

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор  
КНП «Баранівська лікарня»

І.К. 01350009  
2023р.

**СХЕМИ ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

**1. Схеми тарифних розрядів посад лікарів**

№п/п	Посади	Тарифні розряди
1.1	Лікарі хірурги всіх найменувань і лікарі ендоскопісти, лікарі-анестезіологи, лікарі загальної практики сімейної медицини, які мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>• вищу кваліфікаційну категорію</li> <li>• першу</li> <li>• другу</li> <li>• без категорії</li> </ul>	14 13 12 11
1.2	Лікарі-інтерни, лікарі-стажисти хірургічного профілю	10
1.3	Лікарі інших спеціальностей, які мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>• вищу кваліфікаційну категорію</li> <li>• першу</li> <li>• другу</li> <li>• без категорії</li> </ul>	13 12 11 10
1.4.	Лікар-інтерн, лікар-стажист	9

**2. Схеми тарифних розрядів посад фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою**

2.1	Сестри медичні: поліклініки і стаціонару, з дієтичного харчування, з лікувальної фізкультури, з масажу, зі стоматології, з фізіотерапії та інші, рентгенлаборанти, які мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>• вищу кваліфікаційну категорію</li> <li>• першу</li> <li>• другу</li> <li>• без категорії</li> </ul>	9 8 7 6
2.2.	Акушерки, сестри медичні: операційних, перев'язувальних, анестезіології та інтенсивної терапії, загальної практики, фельдшери, лаборанти (фельдшери-лаборанти), асистенти фармацевта, які мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>• вищу кваліфікаційну категорію</li> <li>• першу</li> <li>• другу</li> <li>• без категорії</li> </ul>	10 9 8 7

### 3. Схеми тарифних розрядів окремих категорій працівників

3.1	Молодші медичні сестри: операційних, перев'язувальних, палатні, з догляду за хворими	4
3.2	Сестри-господарки	4
3.3	Молодші медичні сестри: буфетниці, прибиральниці (палатні) та інші	3
3.4	Реєстратор медичний	5
3.5	Дезінфектор	4

### 4. Схеми тарифних розрядів керівних працівників підприємства

№	Посади	Схемні посадові оклади за групою з оплати праці (грн).				
		I	II	III	IV	V
4.1.	Головна медична сестра	12	11	11	10	10

Примітка 1.

Показники по віднесенню закладів охорони здоров'я і установ соціального захисту населення до груп з оплатою праці керівних працівників

Найменування закладів	Показників	Групи з оплати праці				
		1	2	3	4	5
Центральні районні, центральні міські лікарні, воєнні районні лікарні, міські районні лікарні	Чисельність прикріпленого населення (тис.чол.)	Більше 100	50-100	30-50	До 30	-

### 5. Схеми тарифних розрядів посад інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

Посада	Тарифні розряди
Професіонали, які зайняті на роботах із рентгенівськими, радіологічними, ультрозвуковими апаратами, приладами, препаратами та обладнанням, метрологи, інженер з охорони праці:	
• провідний	11
• першої категорії	10
• другої	9
• без категорії	8
Фахівці (техніки), які зайняті на роботах із рентгенівською, радіологічною, радіаційною, радіометричною, дозиметричною, радіохімічною, лазерною апаратурою:	
• першої категорії	8
• другої	8
• без категорії	7

		6
52	Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер з дипломом спеціаліста, юристконсульт, програміст та інші професіонали: <ul style="list-style-type: none"> <li>• провідний</li> <li>• першої категорії</li> <li>• другої</li> <li>• без категорії</li> </ul>	10 9 8 7
53	Бухгалтер, електромеханік та інші фахівці: <ul style="list-style-type: none"> <li>• першої категорії</li> <li>• другої</li> <li>• без категорії</li> </ul>	8 7 6
54	Старший інспектор з кадрів	7
55	Завідувач: <ul style="list-style-type: none"> <li>• центрального складу, канцелярії, господарства, архіву</li> <li>• складу</li> </ul>	7 6
56	Інші службовці: архіваріус, інспектор, секретар-друкарка, оператор комп'ютерного набору та інші технічні службовці	4

#### 6. Схеми тарифних розрядів професійних робітників

	1. Гардеробник, сторож, підсобний робітник, робітник з благоустрою, прибиральник територій та службових приміщень, та інші робітники, які виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи.	1
	2. Машиніст із прання та ремонту спецодягу	2
	3. Кухар: 3 кваліфікаційного розряду	3
	4 -//-	4
	5 -//-	5
	6 -//-	6
	1. Електромеханік, електромонтер, машиніст (кочегар) котельні, слюсарі, столярі та інші робітники, які виконують кваліфіковані роботи з ремонту, налагодження, обслуговування обладнання, будівель, меблів тощо: <ul style="list-style-type: none"> <li>2 розряду</li> <li>3 розряду</li> <li>4 розряду</li> </ul>	3 4 5
	1. Робітники з комплексного обслуговуванням і ремонту будинків <ul style="list-style-type: none"> <li>2 розряду</li> <li>3 розряду</li> <li>4 розряду</li> </ul>	4 5 6

7. Схеми тарифних розрядів професійних водіїв автотранспортних засобів

Вид автотранспортного засобу	Тарифні розряди
Автомобілі швидкої медичної допомоги з робочим обсягом двигуна: до 1,8 понад 1.8 до 3.5 понад 3.5	3 4 5
Легковий автомобіль (в тому числі спеціально робочим обсягом двигуна: до 1,8 понад 1.8 до 3.5 понад 3.5	2 3 4
Водій мототранспортних засобів	2

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації

*[Signature]*  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
21 11 2023р.

ПОГОДЖЕНО

Голова першої профспілкової організації професійних водіїв м. Баранівська міської ради  
*[Signature]*  
Владислав КОХАНОВИЧ  
i.k.01350009 2023р.



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор КИМ «Баранівська лікарня»  
*[Signature]*  
Ігор ШАТРОВСЬКИЙ  
i.k.01991576



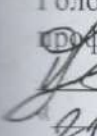
ПЕРЕЛІК

Доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників  
КНП «Баранівська лікарня»

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
<b>I. ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ</b>	
За наявність кваліфікаційної категорії	<p>1. керівникам із числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вищу кваліфікаційну категорію – на 28,3% тарифної ставки працівника I тарифного розряду;</li> <li>- першу кваліфікаційну категорію - на 18,4% тарифної ставки працівника I тарифного розряду;</li> <li>- другу кваліфікаційну категорію - на 8,7 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду.</li> </ul> <p>2. Іншим медичним та фармацевтичним працівникам посадовий оклад устанавлюється з урахуванням кваліфікаційної категорії за умови їх роботи за тією спеціальністю, за якою присвоєно кваліфікаційну категорію. Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу за наявності кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження). Особам, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії і своєчасно подали необхідні документи в атестаційну комісію (не пізніше як за два місяці до закінчення 5-річного строку з моменту попередньої атестації (переатестації), указана виплата проводиться до винесення рішення атестаційної комісії про її підвищення (підтвердження) або відміну.</p>
За оперативне втручання	Посадові оклади лікарів-хірургів усіх найменувань, лікарів-анестезіологів та лікарів-ендоскопістів підвищуються за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці при роботі: в амбулаторно-поліклінічному закладі (відділенні) - до 15 % посадового окладу; стаціонарі - до 40 %.
За диплом з відзнакою	Лікарям усіх спеціальностей та фармацевтам (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів), які отримали диплом з відзнакою після закінчення вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладів, посадовий оклад, що визначений за тарифними розрядами, підвищується протягом 5 років на 5 %.
У зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці	Машиністам з прання та ремонту спецодягу тарифні ставки підвищуються на 20 %

<b>II. ДОПЛАТИ</b>	
За виконання обов'язків тимчасового відсутнього працівника	До 50% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих умовах праці небезпечних для здоров'я	Від 12 %
За роботу у нічний час	- 35% годинної тарифної ставки (окладу) працівникам, які залучаються до роботи в нічний час (з 10 вечора до 6 години ранку) - 50% годинної тарифної ставки (окладу) працівникам, зайнятим наданням невідкладної медичної допомоги та працівникам ВАІТ за кожну годину роботи у нічний час
За ненормований робочий день для водіїв денних змін	- до 25 % тарифної ставки
<b>III. НАДБАВКИ</b>	
За складність і напруженість	-для інших працівників до 50% тарифної ставки -для медичних працівників граничний розмір може бути збільшений для досягнення розміру нарахованої заробітної плати передбаченого Постановою КМУ №28 від 13.01.2023р.та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці
Надбавка лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодшим медичним працівникам, які здійснюють діагностику туберкульозу і надають лікувально-профілактичну допомогу хворим на туберкульоз.	До 3 років безперервної роботи – 10% Від 3 до 6 р. -----“----- - 20% Від 6 до 9 р. -----“----- - 30% Понад 9р. -----“----- - 40%
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів	Водіям 2 класу – 10% Водіям 1 класу – 25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За вислугу років медичної практики	Лікарям та середньому медичному персоналу згідно постанови № 1418 від 29.12.2009 р. При стажі від 3-10 р. – 10% - від 10-20 р. – 20% - понад 20 р. – 30%

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації  
 Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
 « 11 » 2023р.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового комітету  
 ЛЮБОВ ПЕРЕХОДУК  
 « 11 » 2023р.



ПОГОДЖЕНО

Директор  
 КНП «Баранівська лікарня»  
 ДМИТРО МУРАВСЬКИЙ  
 « 11 » 2023р.



ПЕРЕЛІК

Робіт і професій з несприятливими та шкідливими умовами праці,  
при роботі в яких працівник має право на одержання доплат.

№	Види робіт, професій з несприятливими та шкідливими умовами праці	Розмір доплат відсотках до тарифної ставки
1	Чищення котлів у холодному стані, обслуговування котельних установок, що працюють на твердому паливі, каналізаційних колодязів і мереж.	12%
2	Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф та інших апаратів для смаження та випікання	12%
3	Роботи пов'язанні з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот та хімічних речовин.	12%
4	Прибирання туалетів, санвузлів. Прибирання з використанням дезінфікуючих засобів.	10%
5	За шкідливі для здоров'я та особливо важкі умови праці посадові оклади підвищуються у лікарів, середнього медичного персоналу і молодшого медичного персоналу у слідуючих відділеннях (кабінетах): <ul style="list-style-type: none"> <li>- інфекційне відділення;</li> <li>- кабінет інфекційних захворювань;</li> <li>- відділення анестезіології та інтенсивної терапії;</li> <li>- дерматологічний кабінет;</li> <li>- кабінети та палати гнійної хірургії;</li> <li>- рентгенодіагностичні та флюорографічні кабінети;</li> <li>- кабінет ультразвукової діагностики;</li> <li>- клініко-діагностична лабораторія;</li> <li>- дезінфектор;</li> <li>- м/с фізіотерапевтичного кабінету</li> <li>- кабінет ендоскопії</li> </ul>	15%
6	Працівникам психіатричного та наркологічного кабінету.	25%
7	Лікар, сестри медичні, молодша м/с фтизіатричного кабінету	30%
8	Посади медичного персоналу, керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників робота яких має: <ul style="list-style-type: none"> <li>- безпосередній контакт з хворими на СНІД та ВІЛ-інфікованими, при проведенні консультацій, оглядів, наданні медичної допомоги, судово-медичної експертизи та проведенні іншої роботи.</li> </ul>	60% погодинної ставки (окладу) за кожну годину роботи.

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації  
Людмила РЕХУСЬКО  
2023р.

ПОГОДЖЕНО

Директор підприємства  
КІМІ Баранівська міська лікарня  
2023р.





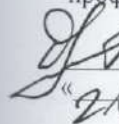
## ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників, які працюють в умовах підвищеного ризику для здоров'я що дає право на щорічну оплачувану додаткові відпустку за особливий характер роботи .

№ п/п	Найменування виробництв, професій та посад	Тривалість додаткової відпустки
1	Лікарі всіх спеціальностей, зав.відділеннями	7 календарних днів
2	Фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою	7 календарних днів
3	Молодший медичний та інший персонал	7 календарних днів
4	Зав.каб.медичної статистики, лікар методист	7 календарних днів
5	Електрик, електромонтер, електромеханік	7 календарних днів
6	Машиніст (кочегар) котельні	7 календарних днів
7	Оператори ЕОМ	4 календарних днів
8	Слюсарі всіх найменувань	7 календарних днів
9	Столяр	7 календарних днів
10	Лікар-нарколог	25 календарних днів
11	Лікар-психіатр	25 календарних днів
12	Сестра медична кабінету психіатра, нарколога	25 календарних днів
13	Лікар-анестезіолог, - реаніматолог	11 календарних днів
14	Сестри медичні ВАІТ	11 календарних днів
15	Фармацевти, лаборанти	7 календарних днів

Лікар-фтизіатр та сестри медичні фтизіатричних кабінетів мають 36 календарних днів щорічної відпустки, згідно статті 23 Закону України «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз».

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної  
профспілкової організації

  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
"20" 11 2023р.

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної  
профспілкової організації



ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор  
КНП "Баранівська міська рада"  
ЛІКАРНЯ



СПИСОК  
виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників  
в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу  
із шкідливими і важкими умовами  
(за результатами атестації робочих місць за умовами праці)

№ п/п	Найменування професії, посада	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1.	Лікар-рентгенолог	11 календарних днів
	Рентгенлаборанти	11 календарних днів
	Газозварювальник	7 календарних днів
2.	Кухар	4 календарних днів

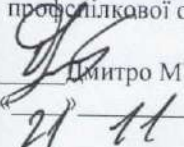
ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної професійної організації  
*[Підпис]*  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
22 11 2023р.



ПЕРЕЛІК

робіт і посад з ненормованим робочим днем, тривалість  
додаткової відпустки до загальної щорічної

№ п/п	Назва роботи і посади	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1.	Директор	7 календарних днів
2.	Медичні директори	7 календарних днів
3.	Головна медична сестра	7 календарних днів
4.	Головний бухгалтер	7 календарних днів
5.	Економіст	7 календарних днів
6.	Бухгалтери	7 календарних днів
7.	Секретар директора	7 календарних днів
8.	Інженери всіх найменувань	7 календарних днів
9.	Зав. господарством	7 календарних днів
10.	Комірник, завсклад	7 календарних днів
11.	Водії	4 календарних днів
12.	Старший інспектор відділу кадрів	7 календарних днів
13.	Фахівець з публічних закупівель	7 календарних днів
14.	Фахівець з цивільного захисту	7 календарних днів
15.	Юристконсулт	7 календарних днів

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної  
профспілкової організації  
  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної  
профспілкової організації  
  
Міна ПЕРЕХОДЮ  
І.К. 01350009

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор  
«БАРАНІВСЬКА ІЛІЦАРНЯ» ТРСТОВИЙ  
І.К. 01991576  
Баранівської міської ради  
Україна

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким безкоштовно видається мило.

№	Перелік професій	Мило туалетне або господарське на кожного на 1 місяць
1.	Водії	2 куски

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної профспілкової організації

*[Signature]*  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
"11" 2023р.



2	Діяр	Дарунок господарський	12 міс
3	Діяр	Дарунок господарський	12 міс
4	Медична сестра	Халат або халат робочий, рукавички гумові, маска медична	12 міс
5	Діяр та середній медичний персонал КДЛ	Халат або халат робочий, рукавички гумові, маска медична	12 міс
6	Діяр та середній медичний персонал фідотерапевтичного кабінету	Рукавички гумові	12 міс
7	Діяр та середній медичний персонал КДЛ	Халат або халат робочий, рукавички гумові, маска медична	12 міс
8	Діяр та середній медичний персонал фідотерапевтичного кабінету	Рукавички гумові	12 міс
9	Діяр та середній медичний персонал КДЛ	Халат або халат робочий, рукавички гумові, маска медична	12 міс
10	Молодший і старший персонал у всіх відділах	Фартук непромокаючий, рукавички гумові, маска медична, халат х.б.	12 міс
11	Машиніст з друком та техніку спеціального, кухар та кухарки працівники	Халат х.б. (робочий), рукавички гумові, маска медична, фартук	12 міс
12	Водії	Халат х.б. (робочий)	12 міс
13	Спеціалісти	Халат х.б. (робочий) або халат х.б.	12 міс
14	Сторож	Халат х.б. (робочий) або халат х.б.	12 міс
15	Колонки	Халат х.б. (робочий) або халат х.б.	12 міс

Перелік

Професій та посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг та інші засоби індивідуального захисту

№	Перелік професій	Перелік спецодягу та ЗІЗ	Термін зносу
1	Лікарі та середній медперсонал перев'язочних, гіпсовочних.	Фартухи непромокаючі, рукавички гумові.	Черговий
2	Лікар ЛОР	Фартух непромокаючий, рукавички гумові.	Черговий
3	Лікарі хірурги, акушер-гінекологи, операційні медичні сестри.	Захисні щитки або захисні окуляри	До зносу
4	Лікарі, середній і молодший медичний персонал інфекційного відділення та туб. кабінету	Респіратори марлеві	Черговий
5	Молодша сестра медична паталого - анатомічного відділення	Фартух непромокаючий, рукавички гумові, захисні окуляри, халати х/б	Черговий
6	Медичний персонал рентгенкабінетів	Фартух непромокаючий, рукавички гумові, захисні окуляри для проявлення, халати х/б темні робочі	До зносу
7	Лікар та середній медичний персонал КДЛ	Халати х/б темні робочі, фартухи, рукавички гумові, захисні окуляри.	До зносу
8	Лікар та середній медичний персонал фізіотерапевтичного кабінету	Рукавички гумові	Черговий
9	Лікарі стоматологи	Захисні щитки або , захисні окуляри, халати х/б.	*До зносу
10	Молодший медичний персонал у відділеннях	Фартух непромокаючий, рукавички гумові, маски марлеві, халати х/б.	Черговий
11	Машиніст з прання та ремонту спецодягу, кухарі та кухонні працівники	Халати х/б (робочі), косинки, фартух, рукавички гумові, маски марлеві	Черговий
12	Водії	Костюми х/б (робочі)	12 міс.
13	Слюсар-сантехнік	Халати х/б (робочі) або костюми х/б.	12 міс
14	Столяр, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель	Халати х/б (робочі) або костюми х/б.	12 міс
15	Кочегари котелень	Халати х/б (робочі) або	12 міс

		костюми х/б.	
16	Лікарі, сестри медичні, асистенти фармацевта, мол. сестри медичні	Халати медичні, шапочки, косинки, рукавички.	12 міс

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації

*[Signature]*  
Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
11 2023р.



Діє чинним з моменту підписання до моменту закінчення строку дії, за умови виконання умов, зазначених у пункті 1.1. цього колективного договору.

1.1. Цей колективний договір діє на території підприємства протягом строку, зазначеного в пункті 1.1. цього колективного договору.

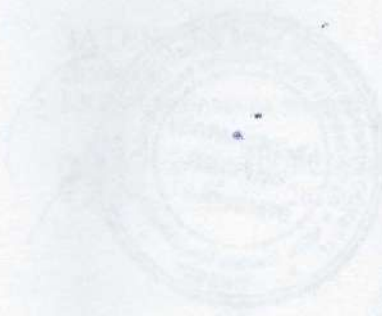
1.2. Цей колективний договір діє на території підприємства протягом строку, зазначеного в пункті 1.1. цього колективного договору.

1.3. Цей колективний договір діє на території підприємства протягом строку, зазначеного в пункті 1.1. цього колективного договору.

1.4. Цей колективний договір діє на території підприємства протягом строку, зазначеного в пункті 1.1. цього колективного договору.

1.5. Цей колективний договір діє на території підприємства протягом строку, зазначеного в пункті 1.1. цього колективного договору.

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної профспілкової організації  
*[Signature]*



ПЕРЕЛІК

додатково-оплачувальних відпусток.

1. Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічна додаткова відпустка тривалістю 10 календарних днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.
2. Ліквідаторам аварії на ЧАЕС I-II категорії строком 15 календарних днів.
3. Працівникам, які успішно навчаються без віриву від виробництва у вищих закладах освіти та заочною формою навчання згідно довідки-виклику.
4. Особи з інвалідністю II групи – 6 днів.  
III групи – 2 дні.
5. Інваліди та учасники АТО, ООС, бойових дій – 14 днів.

ДОГОВОРУ  
Голова незалежної  
профспілкової організації

Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.



Комплекс  
заходів з охорони праці, направлених на покращення умов і підвищення безпеки  
праці в КНП «Баранівська лікарня»

№	Назва заходів	Відповідальні за виконання	Термін виконання
1	Проведення технічної експертизи устаткування, що відпрацьовало встановлений термін	Електромеханік з ремонту, інженер з ОП	Протягом року
2	Проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці на роботах з підвищеною небезпекою	Інженер з ОП	Жовтень
3	Забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту.	Головний бухгалтер, зав. відділенням	Протягом року
4	Забезпечення працівників миючими та дезінфікуючими засобами.	Головний бухгалтер, зав. відділенням	Протягом року
5	Проведення вимірювань опору захисного заземлення та петлі фази нуль	Головний бухгалтер, інженер з ОП	Згідно графіка
6	Встановлення системи пожежної сигналізації	Відповідальний за протипожежний стан	Протягом року
7	Просочення дерев'яних конструкцій	Відповідальний за протипожежний стан	Протягом року
8	Придбання пожежних рукавів	Відповідальний за протипожежний стан	Протягом року
9	Придбання і проведення технічного обслуговування первинних засобів пожежегасіння	Відповідальний за протипожежний стан	Протягом року

ПОГОДЖЕНО

Голова незалежної профспілкової організації

Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор КНП «Баранівська лікарня»

Ірина ПЕТРОВСЬКА  
І.к. 01991576



ПЕРЕЛІК

робочих місць, праця на яких дає право на пільгове пенсійне забезпечення за списком №1 ( за результатами атестації робочих місць за умовами праці)

№	Посада	Дільниця праці	Номер робочого місця
1.	Лікар рентгенолог	Рентген-діагностичний кабінет	1
2.	Рентгенолаборант	Рентген-діагностичний кабінет	2
		Флюорографічний кабінет	3
			Всього: 3

ПОГОДЖЕНО  
Голова незалежної  
профспілкової організації

Дмитро МУРАВСЬКИЙ  
11 2023р.



ору

шах

ПЕРЕЛІК

Робочих місць, праця на яких дає право на пільгове пенсійне забезпечення за списком №2 ( за результатами атестації робочих місць за умовами праці)

№	Посада	Дільниця праці	Номер робочого місця
1.	Сестра медична	Фтизіатричний кабінет	1
2.	Сестра медична стаціонару	Інфекційне відділення (маніпуляційний каб., палати)	2
3.	Сестра медична маніпуляційна	Інфекційне відділення (маніпуляційний каб., палати)	1
4.	Молодша сестра медична по догляду за хворими	Інфекційне відділення (палати, підсобні приміщення)	3
			Всього: 4

ПОДЖЕНО

незалежної  
спілкової організації

Митро МУРАВСЬКИЙ  
2023р.



Перелік

Професій і посад, робота на яких дає право на отримання доплат за роботу з дезінфікуючими засобами.

№	Назва посади	Розмір доплати в відсотках до тарифної ставки
1	Сестра медична операційна	10%
2	Молодша сестра медична операційного блоку	10%
3	Сестра медична чистої перев'язочної хірургічного відділення	10%
4	Сестра медична маніпуляційна відділення	10%
5	Сестра медична маніпуляційного кабінету поліклініки	10%
6	Акушерка гінекологічного кабінету поліклініки	10%
7	Акушерка оглядового кабінету поліклініки	10%
8	Сестра медична стоматологічного кабінету поліклініки	10%
9	Сестра медична стаціонару приймального відділення	10%
10	Сестра медична стаціонару хірургічного відділення	10%
11	Сестра медична чистої перев'язочної поліклініки	10%

ПРИЙНЯТО  
незалежної  
професійної організації  
Генеральний секретарь МУРАВСЬКИЙ  
2023р.



Список

Професій і посад медпрацівників зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, які мають право на одержання безкоштовного молока або інших харчових продуктів тваринного походження

№	Найменування виробництв, професій та посад	Кількість молока в літрах на кожного під час роботи
1	Лікар рентгенолог	0,5
2	Рентгенолаборанти	0,5
3	Медпрацівники клініко-діагностичної лабораторії	0,5
4	Працівники фтизіатричного кабінету	0,5
5	Сестра медична стаціонару, сестра медична маніпуляційна, молодша м/с з догляду за хворими інфекційного відділення	0,5

Головне санепідуправління МОЗ дозволяє заміну молока при його повній відсутності в торгівлі іншими продуктами тваринного походження.

5 літра молока відповідає:

- кисломолочні продукти (кефір, кисле молоко) – 500 гр.
- сир – 100 гр.
- сир 24 % жирності – 60 гр.
- молоко сухе незбиране – 55 гр.
- молоко згущене стерилізоване без цукру – 200 гр.
- яловичина II кат. (сира) – 70 гр.
- риба нежирних сортів (сира) – 90 гр.
- яйця – 2 шт.

ПРИЙНЯТО  
Головою  
Медичної організації  
М. МУРАВСЬКИЙ  
2023р.



Напис  
про повідомну реєстрацію галузевої (міжгалузевої),  
територіальної угоди, колективного договору

Зареєстровано Відділом адміністрування послуг соціального характеру  
(найменування реєструючого органу)  
Реєстраційний номер 31 від 24 листопада 2023 року  
Рекомендації реєструючого органу відсутні  
(вихідний номер і дата надіслання листа)

Уповноважена особа  
реєструючого органу




А.І.Биканова  
(ініціали та прізвище)



Повідомлено про реєстрацію угоди (колективного договору) на  
39 сторінок (тридцять дев'ять аркушів)

Директор  Ігор ШАТРОВСЬКИЙ

Голова незалежної профспілкової організації  Дмитро МУРАВСЬКИЙ

Голова первинної профспілкової організації  Ліна ХОДЖУК

