

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ЗАКАРПАТСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я»
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

на 2020 — 2025 роки

СХВАЛЕНО

Рішенням конференції трудового колективу
КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» ЗОР
«04» листопада 2020 року

Протокол № 1
від «04» листопада 2020 року

Ужгород
2020 рік

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
Пункт 1. Сторони Колективного договору	3
Пункт 2. Сфера дії Колективного договору	4
Пункт 3. Укладення Колективного договору	5
Пункт 4. Зміни та доповнення до Колективного договору	6
РОЗДІЛ II. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ ..	6
Пункт 5. Визначення режиму роботи працівників	6
Пункт 6. Тривалість робочого тижня працівників	6
Пункт 7. Скорочена тривалість робочого часу	7
Пункт 8. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів	7
Пункт 9. Час початку та закінчення щоденної роботи (зміни)	8
Пункт 10. Дистанційна (надомна) робота та гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру	8
Пункт 11. Професії та посади, до яких застосовується ненормований робочий день	8
Пункт 12. Облік робочого часу	9
Пункт 13. Умови надання щорічних оплачуваних відпусток	9
Пункт 14. Пенсійне забезпечення працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	14
Пункт 15. Умови надання щорічних відпусток без збереження заробітної плати.	15
Пункт 16. Атестація робочих місць за умовами праці КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	18
РОЗДІЛ III. ОПЛАТА ПРАЦІ	20
Пункт 17. Система оплати праці	20
Пункт 18. Моделі оплати праці	20
Пункт 19. Порядок отримання премій	21
Пункт 20. Схема тарифних розрядів	21
Пункт 21. Гарантії розмірів підвищень, доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань	21
Пункт 22. Оптимальна диференціація рівня оплати праці	22
Пункт 23. Підвищення посадового окладу	23
Пункт 24. Доплати	24
Пункт 25. Надбавки	25
Пункт 26. Інші виплати	26
Пункт 27. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР своєчасно та регулярно виплачувати заробітну плату	26
РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ	26
Пункт 28. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР щодо охорони праці	26
Пункт 29. Зобов'язання ППО щодо охорони праці	29
Пункт 30. Зобов'язання працівників щодо охорони праці	30
РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ	31

Пункт 31. Зобов'язання ППО щодо охорони здоров'я та забезпечення соціально-побутових потреб працівників	31
Пункт 32. Зобов'язання сторін щодо охорони здоров'я та забезпечення соціально-побутових потреб працівників	31
РОЗДІЛ VI. ГАРАНТІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ	31
Пункт 33. Атестація працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, посади яких не передбачають обов'язковою умовою наявність середньо-спеціальної, спеціальної медичної освіти. 31	31
РОЗДІЛ VII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ	33
Пункт 34. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР щодо забезпечення діяльності профспілкового комітету	33
РОЗДІЛ VIII. ДОДАТКОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ ДЛЯ ЧЛЕНІВ ППО	33
Пункт 35. Гнучкий режим робочого часу	33
Пункт 36. Дистанційна (надомна) робота	34
Пункт 37. Додаткові вихідні дні	35
РОЗДІЛ IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	35
Пункт 38. Контроль за виконанням Колективного договору	35
Додаток 1.	36
Додаток 2.	38
Додаток 3.	42
Додаток 4.	43
Додаток 5.	44
Додаток 6.	48
Додаток 7.	50
Додаток 8.	55
Додаток 9.	58
Додаток 10.	62
Додаток 11.	63

захист інтересів працівників та членів профспілки.

2. Сторони визнають поваження одна одною і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства; пріоритетності 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.

3. При укладанні колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з існуючим 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

ПРЕАМБУЛА

Цей Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів України, положень Галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК Профспілки працівників охорони здоров'я України на 2007 – 2011 роки, Регіональної угоди з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та адміністрації, 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.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Пункт 1. Сторони Колективного договору

1. Колективний договір укладено між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради (далі – Роботодавець) в особі директора Білак-Лук'янчук Вікторії Йосипівни, яка представляє інтереси власника Закладу та Первинною профспілковою організацією Центру з профілактики та боротьби із СНІДом (далі – ППО) в особі голови Гудюк Наталії Арпадівни, яка у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників та членів профспілки.

2. 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.

3. 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 Комунального некомерційного підприємства «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради (далі – КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР).

4. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними, за ознаками приналежності до певного структурного підрозділу або іншими ознаками.

5. Невід'ємною частиною цього Колективного договору є додатки до нього.

Пункт 2. Сфера дії Колективного договору

1. 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.

2. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах з КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР. У Колективному договорі можуть бути передбачені положення, які поширюються також на членів родини працівників, колишніх працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР тощо.

3. Всі додаткові пільги і гарантії порівняно з чинним трудовим законодавством (ст. 9-1 КЗпП України), що встановлюються цим Колективним договором, поширюються виключно на членів профспілкової організації, що є стороною цього Колективного договору.

4. Працівники, що не є членами ППО мають право укласти інший колективний договір відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди», та Кодексу законів про працю України.

5. Керівник закладу визнає ППО єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.

6. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працюючих, забезпечення їхніх конституційних прав.

7. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Роботодавцем, найманими працівниками і ППО (ст. 18 КЗпП України).

Пункт 3. Укладення Колективного договору

1. Колективний договір укладається на період до «31» жовтня 2025 року, та набуває чинності з моменту підписання уповноваженими представниками.
2. Після закінчення строку чинності Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.
3. У разі реорганізації КНП «ЗОЦЗ» ЗОР колективний договір діє до моменту укладення нового колективного договору і є обов'язковим до виконання правонаступником.
4. У випадку реорганізації КНП «ЗОЦЗ» ЗОР та у випадку застосування іншого механізму оплати праці, ніж на підставі Єдиної тарифної сітки, нові положення про оплату праці (в тому числі преміювання та надання матеріальної допомоги) можуть тимчасово, до укладення нового колективного договору чи внесення змін до цього, регулюватися окремими положеннями, що спільно визначаються та затверджуються Роботодавцем та ППО.
5. У такому випадку норми та пільги з оплати праці та соціально-економічного забезпечення, передбачені цим колективним договором, використовуються як мінімальні гарантії, нижче яких не може проводитися оплата праці працівників.
6. 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.
7. Після схвалення проєкту Колективного договору уповноважені представники Сторін у триденний строк підписують цей Колективний договір та додатки до нього.
8. Після підписання Колективний договір подається Роботодавцем для реєстрації в Управління праці і соціального захисту населення за місцем знаходження КНП «ЗОЦЗ» ЗОР.
9. У десятиденний строк після реєстрації Колективний договір доводиться до відома всіх працівників КНП «ЗОЦЗ» ЗОР.
10. Роботодавець і ППО (не рідше одного разу на рік) звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах трудового колективу. Сторони спільно у семиденний термін після підписання Колективного договору подають його на повідомну реєстрацію.
11. Сторони забезпечують ознайомлення з положеннями цього Колективного договору новоприйнятих працівників.
12. Цей колективний договір зберігає свою чинність і є обов'язковим для застосування у випадку реорганізації КНП «ЗОЦЗ» ЗОР.

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.

Пункт 4. Зміни та доповнення до Колективного договору

1. Зміни та доповнення до Колективного договору можуть вноситися у зв'язку зі змінами положень 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) працівників і підписання Сторонами.

2. Пропозиції кожної зі сторін щодо внесення змін і доповнень до Колективного договору сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-денний строк від дня їхнього отримання іншою стороною.

РОЗДІЛ II. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ

Пункт 5. Визначення режиму роботи працівників

1. Режим роботи працівників, час початку й закінчення щоденної роботи визначаються Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності.

Пункт 6. Тривалість робочого тижня працівників

1. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з понеділка по п'ятницю з двома вихідними днями (стаття 52 КЗпП). При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує директор КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за погодженням з виборним органом ППО (представником колективу) закладу з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51 КЗпП).

2. Тривалість робочого тижня для працівників адміністративно-господарчої частини та фахівців, технічних службовців та робітників підрозділів Громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР становить 40,0 годин (підстава – стаття 50 КЗпП, наказ МОЗ України від 25.05.2016 № 319 «Про

затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я»).

3. Тривалість робочого тижня для керівників структурних підрозділів Громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною медичною освітою, для лікарів та фахівців з базовою та неповною медичною освітою підрозділів Громадського здоров'я становить 38,5 годин на тиждень (підстава – стаття 50 КЗпП, наказ МОЗ України від 25.05.2016 № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я»).

4. Тривалість робочого тижня для працівників амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» та відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу становить 36 годин на підставі атестації робочих місць (підстава – Постанова КМУ від 21.02.2001 №163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня»).

5. Тривалість робочого тижня для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу становить 33 години (підстава – наказ МОЗ України від 25.05.2016 № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я»).

Пункт 7. Скорочена тривалість робочого часу

1. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється (стаття 52 КЗпП):

- 1.1 Для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень;
- 1.2 Для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;
- 1.3 Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не повинна перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в пунктах 1.1) та 1.2) цього Колективного договору для осіб відповідного віку.

Пункт 8. Тривалість роботи на передодні святкових, неробочих і вихідних днів

1. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (підстава – стаття 53 КЗпП):

1.1 Напередодні святкових і неробочих днів (1 січня - Новий рік, 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 травня – День праці, 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги), 28 червня – День Конституції України, 24 серпня – День незалежності України, 14 жовтня – День захисника України, 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха (Великдень), один день (неділя) – Трійця, інших святкових і неробочих днів, визначених відповідними нормативно-правовими актами) тривалість роботи працівників, крім працівників, що мають визначене цим Колективним договором право на скорочений робочий день, скорочується на одну годину.

Пункт 9. Час початку та закінчення щоденної роботи (зміни)

1. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР і графіками змінності відповідно до законодавства. (стаття 57 КЗпП).

Пункт 10. Дистанційна (надомна) робота та гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру

1. Умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися унаказі директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Пункт 11. Професії та посади, до яких застосовується ненормований робочий день

1. Список професій і посад, до яких застосовується ненормований робочий день, викладено у додатку 1 до Договору (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» від 10.10.1997 р. № 7).

Пункт 12. Облік робочого часу

1. Облік робочого часу здійснюється за табелем обліку використання робочого часу (форма № П-5), заповнення якого веде відповідальна особа/відповідальні особи, згідно з посадовими обов'язками.

Пункт 13. Умови надання щорічних оплачуваних відпусток

1. Порядок надання щорічних відпусток регулюється Законом України «Про відпустки» та іншими чинними нормативно-правовими актами України.

2. Щорічна основна відпустка надається працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР тривалістю 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня прийняття на роботу.

3. Працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.

4. Працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з інвалідністю III групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 26 календарних днів.

5. Працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

6. Працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР надаються щорічні додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства України:

6.1. За роботу з ненормованим робочим днем – 7 календарних днів (перелік посад, для яких встановлюється ненормований робочий день, та кількість днів відпустки визначено в Додатку 1 до цього Договору);

6.2. Положення підпункту 6.1 пункту 13 не розповсюджуються на працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня;

6.3. За роботу, яка пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, 18 календарних днів за відпрацьований рік для всіх працівників відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу (п.72, розділ XVII додатку 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290) та 7 календарних днів за відпрацьований рік для посад бібліотекаря та бібліографа (п.1, розділ XVII додатку 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290).

7. Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону України «Про відпустки», надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

8. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

9. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів.

10. Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

11. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються директором КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) до 31 березня, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

12. Право працівника КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

12.1 До настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік працівник КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР може скористатись щорічною відпусткою повної тривалості за рік у випадках обґрунтованої потреби у відпустці працівника. При цьому працівник зобов'язаний:

12.1.1 Відпрацювати відповідний термін після виходу з відпустки;

12.1.2 У разі звільнення до настання терміну щодо використаної відпустки повернути КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР кошти за невідпрацьовані дні відпустки.

13. Право на відпустки у разі звільнення

13.1 За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

13.2 У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

14. Соціальні відпустки працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР надаються відповідно до вимог чинного законодавства України:

14.1 Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

14.1.1 до пологів - 70 календарних днів;
 14.1.2 після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

14.2 Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

14.2.1 Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

14.2.2 Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

14.2.3 Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

14.2.4 За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

14.3 Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

14.3.1 Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

14.3.2 Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

14.4 Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

14.4.1 Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, самотній матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова

оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

14.4.2 За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

14.5 Порядок надання соціальних відпусток

14.5.1 Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

14.5.2 До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

14.5.3 Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, або особи, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

14.5.4 Батьку дитини, бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

14.5.5 Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу).

14.5.6 Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

15. Перенесення щорічної відпустки

15.1 Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

15.1.1 порушення з боку КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки

15.1.2 несвоєчасної виплати КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

15.2 Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

15.2.1 тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

15.2.2 виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

15.2.3 настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

15.2.4 збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

15.3 Щорічна відпустка за ініціативою КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

15.4 У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог пп.11 п. 14 Розділу II цього Колективного договору.

15.5 Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

16. Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки.

16.1 Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

16.2 Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

16.3 Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї

статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

17. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

17.1 У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

17.2 У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

17.3 За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

17.4 Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

17.5 У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

Пункт 14. Пенсійне забезпечення працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

1. Відповідно до чинного законодавства пенсійне забезпечення працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР регулюється Законом України від 09.07.2003 №1058-IV «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» та низкою інших законодавчих актів.

2. Окремі категорії працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР мають право на наступні види пенсійного забезпечення, окрім пенсії за віком:

2.1. Право на пенсію за вислугу років мають лікарі та середній медичний персонал всіх підрозділів закладу відповідно до пункту «е» ст.55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» (в редакції чинній від 09.12.2012 року) за наявності спеціального стажу роботи станом на 11.10.2017 року за переліком, що затверджується Кабінетом Міністрів України, незалежно від віку та при залишенні роботи, яка дає право на даний вид пенсії.

2.2. Працівники відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу (амбулаторно-поліклінічне відділення з кабінетом «Довіра» та відділення лабораторної діагностики) мають право на достроковий вихід на пенсію відповідно до статті 60 Закону України «Про

пенсійне забезпечення», згідно якої робота в закладах (відділеннях) з лікування осіб, заражених вірусом імунодефіциту людини або хворих на СНІД зараховується до стажу роботи в подвійному розмірі. Враховуючи викладене, періоди роботи на посадах лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу (амбулаторно-поліклінічне відділення з кабінетом «Довіра» та відділення лабораторної діагностики) дає право на призначення пенсії за вислугу років в подвійному розмірі.

2.3. Працівники відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу (амбулаторно-поліклінічне відділення з кабінетом «Довіра» та відділення лабораторної діагностики) мають право на вихід на пенсію за віком на пільгових умовах, відповідно до статті 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», постанови Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 461, Списку №2, розділ XXIV «Охорона здоров'я та соціальна допомога», якщо їх професія чи посада наявна у Списку та право на достроковий вихід на пенсію підтверджено за результатами атестації робочих місць за наступними пунктами:

- п.24 - медичні і фармацевтичні працівники, які заразилися під час виконання службових обов'язків вірусом імунодефіциту людини).

- п.24 а - працівники, які безпосередньо обслуговують хворих у туберкульозних та інфекційних закладах, відділеннях, кабінетах, а саме молодші медичні сестри, молодші медичні сестри з догляду за хворими, сестри господині та молодші медичні спеціалісти з медичною освітою.

Пункт 15. Умови надання щорічних відпусток без збереження заробітної плати.

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

1.1 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;

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

1.3 матері або батьку дитини, бабі, діду чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи,

одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків, 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) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.

1.4 Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. № 1162;

1.5 матері або батьку дитини, бабі, діду чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

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

1.7 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;

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

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

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

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

1.12 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;

1.13 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;

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

1.15 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;

1.16 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;

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

1.18 ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

1.19 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;

1.20 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.

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

1.21 працівникам на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із

забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

1.22 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.

2. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

2.1 За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

2.2 У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

Пункт 16. Атестація робочих місць за умовами праці КНП «ЗОЦГЗ»

ЗОР.

1. Не рідше одного разу на п'ять років здійснюється атестація робочих місць за умовами праці відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

2. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, в строки, передбачені пп.1 п.16 Розділу II цього Колективного договору. До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації.

3. Позачергово атестація проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Держпраці.

4. До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, територіальні органи Держпраці.

5. Враховуючи особливий характер праці медичних працівників установ охорони здоров'я, при проведенні атестації робочих місць КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР застосовується Інструкція, затверджена заступником Головного державного експерта з умов праці України та заступником Головного державного санітарного лікаря України (лист Мінпраці від 05.05.95 р. N 06-1544 і МОЗ від 17.05.95 р. N 5.05.08-370), згідно з якою атестація відповідних

робочих місць проводиться комісійно, без проведення санітарно-гігієнічних досліджень, у тому числі і для визначення права відповідних працівників на скорочену тривалість робочого тижня.

6. Атестаційна комісія КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, виходячи із кваліфікаційних характеристик професій (посад) медичних працівників, передбачених відповідним Довідником (випуск 78 «Охорона здоров'я»), або посадових інструкцій на кожне конкретне робоче місце або на групу аналогічних робочих місць, визначає характерні шкідливі фактори, які впливають на працюючого, час роботи в цих умовах (тривалість дії факторів упродовж робочого часу) та складає протокол. На підставі цього протоколу атестаційна комісія приймає рішення про підтвердження або не підтвердження права на пільгове пенсійне забезпечення.

7. Для кожного робочого місця під час атестації складається паспорт робочого місця.

8. Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників після погодження з профспілковим комітетом затверджується наказом директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР і зберігається протягом 50 років.

9. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку.

10. Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, обґрунтування пропозицій про внесення змін до з нарахуванням списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

11. Контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, правильністю застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (Постанова КМУ від 24.06.2016 №461), Списків робіт, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (Постанова КМУ від 17.11.1997 №1290), Переліку професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (Постанова КМУ від 21.02.2001 №163), Переліків робіт із особливо шкідливими і особливо важкими та шкідливими і важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищена оплата праці, та інших нормативно-правових актів, відповідно до яких надаються пільги та

компенсації працівникам за роботу із шкідливими умовами праці, забезпечує територіальний орган Держпраці.

РОЗДІЛ ІІІ. ОПЛАТА ПРАЦІ

Пункт 17. Система оплати праці

1. Оплата праці працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за виконану роботу проводиться за погодинно-преміальною та/або за відрядно-преміальною системами оплати праці (додатки 2 – 4 до цього Колективного договору).

2. Посадові оклади затверджуються наказом керівника КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР на підставі затвердженого штатного розпису, чинного законодавства, цього Колективного договору та з урахуванням джерел фінансування за напрямками діяльності.

Пункт 18. Моделі оплати праці

1. Оплата праці працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР здійснюється відповідно до таблицю відпрацьованого часу за Моделлю «Заробітна плата плюс бонуси» для працівників відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу та Моделлю «100% зарплата» для працівників адміністративно-господарської частини і підрозділів громадського здоров'я (додаток 3 та додаток 4).

2. Розмір посадового окладу для моделі «Заробітна плата плюс бонуси» складається з базового тарифного розряду з нарахуванням 60% до нього. При цьому перший (базовий) тарифний розряд відповідає неоподаткованому мінімуму доходів громадян станом на 01 число відповідного. Коефіцієнти до тарифних розрядів та механізм розрахунку посадових окладів відповідають таким за Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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».

3. Відповідно до Моделі «100% зарплата» працівники адміністративно-господарчої частини та підрозділів громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР отримують фіксовану заробітну плату в межах кошторису на громадське здоров'я, розраховану за тарифною системою, яка представлена в додатку 4 (статті 15, 16 Закону України «Про оплату праці»).

Пункт 19. Порядок отримання премій

1. Порядок отримання премій працівниками КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР визначений положенням про преміювання (додаток 2).

Пункт 20. Схема тарифних розрядів

1. Схема тарифних розрядів посад керівних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР представлена в додатку 5 та поширюється на обидві моделі оплати праці: «Заробітна плата плюс бонуси» та «100% зарплата».

Пункт 21. Гарантії розмірів підвищень, доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань

1. Розміри підвищень, доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на рівні не нижчому, ніж визначені:

1.1 Спільним наказом Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»;

1.2 Постановами Кабінету Міністрів України:

1.2.1 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»;

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

1.2.3 від 16.02.2011 № 123 «Про деякі заходи щодо підвищення престижності праці медичних працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз» (згідно з профілем або за наявності відповідних підрозділів у закладі);

1.2.4 від 20.03.2013 № 174 «Деякі питання оплати праці працівників протитуберкульозних закладів» (згідно з профілем або за наявності відповідних підрозділів у закладі);

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

1.2.6 від 22.01.2005 № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек».

Пункт 22. Оптимальна диференціація рівня оплати праці

1. З метою оптимальної диференціації рівня оплати праці:

1.1 Директору КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, заступникам директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з числа лікарів посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці, підвищується за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю «організація та управління охороною здоров'я»:

1.1.1 На 44,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду при наявності вищої кваліфікаційної категорії;

1.1.2 На 31,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду при наявності першої кваліфікаційної категорії;

1.1.3 На 24,1 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду при наявності другої кваліфікаційної категорії.

1.2 Головній медичній сестрі оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці, підвищується за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю «організація та управління охороною здоров'я» або «організація та управління фармацією»:

1.2.1 На 28,3 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду - вища кваліфікаційна категорія;

1.2.2 На 18,4 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду - перша кваліфікаційна категорія;

1.2.3 На 8,7 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду - друга кваліфікаційна категорія.

2. Керівникам структурних підрозділів – лікарям посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення:

2.1 Завідувач відділу профілактики та контролю за захворюваннями, лікар-методист – 25%;

2.2 Завідувач відділу медичної статистики та аналітики, лікар-статистик – 25%;

2.3 Завідувач амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції СНІДу, лікар-інфекціоніст – 20%;

2.4 Завідувач відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу, лікар-лаборант – 20%.

3. Іншим медичним працівникам посадовий оклад устанавлюється з урахуванням кваліфікаційної категорії за умови їх роботи за тією спеціальністю, за якою присвоєно кваліфікаційну категорію.

Пункт 23. Підвищення посадового окладу

1. 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.

2. Лікарям усіх спеціальностей та провізорам (крім лікарів-інтернів та провізорів-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 відсотків.

3. Перелік посад, для яких встановлено підвищення посадових окладів (тарифних ставок) на 15 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці:

3.1 Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу за роботу з хімічними речовинами, віднесеними до алергенів (фенол, білкововітамінний концентрат (за білком), панранітрофенол (фенол), формальдегід, хлорид, гентаміцин);

3.2 лікар-інфекціоніст, лікар-інфекціоніст дитячий, лікар-дерматовенеролог, лікар з ультразвукової діагностики амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу (пп. 2.4, 2.4, 2.10, 2.15 Додатку 32 спільного наказу Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 № 308/519);

3.3 Лікарі-епідеміологи та помічники лікарів-епідеміологів підрозділів громадського здоров'я.

Пункт 24. Доплати

1. Працівникам установлюються доплати за науковий ступінь доктора наук у граничному розмірі 25 відсотків, кандидата наук (доктора філософії) у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

1.1 Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

1.2 Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу.

1.3 Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

2. Працівникам (у тому числі молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

3. Працівникам установлюються доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт – у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою включно (пункт 3.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

4. Працівникам установлюються доплати за суміщення професій (посад) з надання платних послуг відповідно до калькуляції платних послуг та з урахуванням кількості наданих платних послуг.

5. Працівникам установлюються доплати за роботу у вечірній час – у розмірі 20-годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час. Вечірнім вважати час з 18 до 22 години (Додаток 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки).

6. Працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць установлюються доплати до 12% від розміру тарифної ставки (Наказ МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519, додаток 6 пункт 15).

Пункт 25. Надбавки

1. Надбавки за вислугу років установлюються працівникам, що займають посади бібліотекаря та бібліографа: 10% від посадового окладу при стажі роботи в бібліотеці понад 3 роки, 20% від посадового окладу при стажі роботи в бібліотеці понад 10 років, 30% від посадового окладу при стажі роботи в бібліотеці понад 20 років (постанова КМУ від 22.01.2005 №84).

2. Надбавки за вислугу років працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, які не отримують надбавку за вислугу років відповідно до пунктів 3.11.10.2. та 3.12.19. цього Колективного договору, працюють на посадах, що не передбачають наявності медичної освіти та протягом трудового стажу працювали у закладах охорони здоров'я надбавки виплачують у розмірах: 10% від посадового окладу при стажі роботи в закладах охорони здоров'я понад 3 роки, 20% від посадового окладу при стажі роботи в закладах охорони здоров'я понад 10 років, 30% від посадового окладу при стажі роботи в закладах охорони здоров'я понад 20 років в межах економії фонду заробітної плати з дозволених джерел фінансування, якщо це не суперечить чинному законодавству України.

3. Надбавки за складність та напруженість у роботі установлюються працівникам у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою включно за заявою працівника, погодженою керівником структурного підрозділу в межах кошторису.

4. За почесне звання «заслужений» надбавки установлюються працівникам у розмірі 20% посадового окладу, «народний» – 40% посадового окладу (пункт 4.2.1. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

5. Надбавки установлюються працівникам за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї – 10%, двох і більше мов – 25% посадового окладу (пункт 4.3. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

6. За високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (за строк її виконання); складність, напруженість у роботі – 50% посадового окладу (пункт 4.4. Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

7. Водіям легкових автомобілів за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу – 10%; водіям I класу – 25% (пункт 4.5.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

Пункт 26. Інші виплати

1. Допомога на оздоровлення – у розмірі до посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки тривалістю не менше 14 днів в межах кошторису.
2. Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань – у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) на рік в межах кошторису.
3. Інші виплати відповідно до чинних нормативно-правових актів України.

Пункт 27. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР своєчасно та регулярно виплачувати заробітну плату

1. КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР зобов'язується своєчасно й регулярно виплачувати заробітну плату працівникам, у робочі дні, зокрема до 15 (16) числа, – аванс (першу частину заробітної плати за місяць), а до 30 (31) числа місяця, наступного за тим, за який здійснюється виплата, – решту нарахованої заробітної плати, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ

Пункт 28. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР щодо охорони праці

1. КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР зобов'язується:
 - 1.1 Забезпечувати виконання і дотримання гарантій та обов'язків передбачених законодавством у сфері охорони праці.
 - 1.2 Створити атестаційну комісію для організації та проведення атестації робочих місць за умовами праці, включивши до її складу представників Профспілкового комітету.
 - 1.3 Проводити один раз на п'ять років атестацію робочих місць за умовами праці.
 - 1.4 Проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці в разі аргументованого звернення Профспілкового комітету або працівника про несприятливі умови праці на його робочому місці.

1.5 За результатами атестації робочих місць розробляти заходи щодо приведення (поліпшення) умов праці у відповідність до вимог регламентів, директив, конвенцій, стандартів, інших нормативних актів з охорони праці.

1.6 Забезпечувати безкоштовно працівників, які працюють на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, санітарним та спеціальним одягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці» (Додаток 5 до цього Колективного договору).

1.7 Забезпечити за рахунок КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР прання, хімчистку, знезараження, відновлення та ремонт спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту.

1.8 Забезпечити постійну наявність достатньої кількості мила та інших мийних і знешкоджувальних засобів у душових (біля умивальників).

1.9 Забезпечити своєчасну заміну, ремонт або відновлення засобів індивідуального захисту за рахунок КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР в разі їх передчасного зношення не з вини працівника.

1.10 Встановлювати працівникам, зайнятим на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці»:

1.10.1 Скорочену тривалість робочого часу (Додаток 7 до цього Колективного договору);

1.10.2 Додаткову оплачувану відпустку;

1.10.3 Оплату праці у підвищеному розмірі;

1.10.4 Надавати працівникам КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, передбачені санітарними нормами та правилами, під час роботи з екранними пристроями, обслуговування обладнання УЗД;

1.11 Забезпечувати в осінньо-зимовий період стійкий температурний режим у виробничих та службових приміщеннях КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР згідно зі встановленими нормами, щорічно виконувати заходи з підготовки зазначених приміщень до роботи в такий період у термін до 15 жовтня.

1.12 Організувати за свій рахунок проведення попереднього (при прийнятті на роботу) та періодичних медичних оглядів працівників, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. На прохання працівника організувати для нього позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує

погіршення стану свого здоров'я з умовами праці. При своєчасному проходженні працівником медичного огляду зберігати за ним місце роботи та середній заробіток за час такого огляду (стаття 17 Закону України «Про охорону праці»).

1.13 Відсторонювати від роботи працівників, які ухиляються від проходження обов'язкових медичних оглядів (стаття 46 КЗпП України, стаття 17 Закону України «Про охорону праці»).

1.14 Запровадити систему оперативного контролю за станом охорони праці згідно з орієнтовним переліком питань та у строки, визначені наказом МОЗ України від 01.11.2001 № 444 «Про введення оперативного контролю за станом охорони праці в установах, закладах та на підприємствах системи МОЗ України».

1.15 Організувати проведення своєчасного розслідування та обліку кожного випадку травмування працівників на території КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР або в зонах обслуговування, нещасного випадку, професійного захворювання або аварії на виробництві. Забезпечити безумовне виконання зазначених комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів щодо усунення причин нещасного випадку на виробництві для запобігання їх виникненню в майбутньому.

1.16 Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя або здоров'я його або працівників, які його оточують. Факт наявності такої ситуації підтверджується відповідальною особою за охорону праці КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за участю представника ППО (за наявності), а також страхового експерта Фонду соціального страхування, а в разі виникнення конфлікту – відповідним державним органом нагляду за охороною праці за участю представника ППО та організації профспілки вищого рівня (за наявності).

1.17 Щороку надавати ППО (за наявності) доступ до інформації про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань (додаток 7 до цього Колективного договору).

1.18 Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити його перепідготовку та працевлаштування.

1.19 КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР також зобов'язується проводити:

1.19.1 Раз на два роки за узгодженою з ППО (за наявності) програмою навчання громадських інспекторів з охорони праці;

1.19.2 Раз на три роки навчання представників ППО (за наявності) з охорони праці, які беруть участь у розслідуванні нещасних випадків;

1.19.3 Розробляти необхідні нормативні акти з охорони праці, технічну документацію з охорони праці та заходи щодо запобігання виробничому травматизму, приведення робочих місць у відповідність до вимог з охорони праці;

1.19.4 Щорічно передбачати витрати на охорону праці в розмірі 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік, але не менше 0,5% (згідно з частиною 3 статті 19 Закону України «Про охорону праці»);

1.19.5 Не залучати жінок до важких робіт та підйому і переміщення важких речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми, затверджені наказом МОЗ України від 10.12.1993 № 241;

1.19.6 Застосовувати до працівників заходи економічного стимулювання за участь та ініціативу у здійсненні заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці (стаття 25 Закону України «Про охорону праці»);

1.19.7 Для здійснення оперативного контролю за станом охорони праці звільняти від роботи громадських інспекторів з охорони праці на 20 хвилин щотижнево зі збереженням за ними середнього заробітку для проведення обстеження стану охорони праці на робочих місцях;

1.19.8 У разі проведення регулярного та якісного обстеження стану охорони праці у позаробочий час, громадським інспекторам з охорони праці час, витрачений на проведення обстеження, може замість звільнення від роботи додаватись до оплачуваної відпустки;

1.19.9 Відповідно до санітарно-гігієнічних норм обладнати та забезпечити функціонування санітарно- побутових приміщень для працівників: кімнату особистої гігієни жінок, кімнату для переодягання, приміщення для вживання їжі;

1.19.10 Облаштувати куточки(стенди)з охорони праці.

Пункт 29. Зобов'язання ППО щодо охорони праці

1. Профспілковий комітет зобов'язується:

1.1 Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного та індивідуального захисту;

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

1.3 У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від адміністрації КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР негайного припинення робіт на робочих місцях, у структурних підрозділах загалом на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

1.4 Інформувати працівників про їхні права і гарантії у сфері охорони праці;

1.5 Брати участь у:

1.5.1 Розробці програм, положень, локальних нормативних актів з питань охорони праці на КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;

1.5.2 Проведенні атестації робочих місць, а за її результатами вносити пропозиції щодо поліпшення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;

1.5.3 Розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готувати свої висновки і пропозиції, представляти інтереси потерпілого (за необхідності) в судовому порядку, в інших органах і установах із зазначеного питання.

Пункт 30. Зобов'язання працівників щодо охорони праці

1. Працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР зобов'язуються:

1.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативно-правових і нормативних актів з охорони праці, доведених до них у встановленому порядку, правил експлуатації медичної апаратури, устаткування, машин та інших засобів, що використовуються в роботі, поводження з лікувальними газами тощо;

1.2 Використовувати в роботі засоби індивідуального і колективного захисту;

1.3. Проходити в установленому законодавством порядку попередній та періодичні медичні огляди;

1.4. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які їх оточують, під час перебування на території КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;

1.5. Своєчасно інформувати відповідних посадових осіб про виникнення небезпечних і аварійних ситуацій на робочому місці, дільниці, в структурному підрозділі. Особисто вживати заходів щодо їх відвернення та усунення;

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

РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ

Пункт 31. Зобов'язання ППО щодо охорони здоров'я та забезпечення соціально-побутових потреб працівників

1. ППО зобов'язується:

- 1.1 Удосконалити організацію фізкультурно-оздоровчої та спортивної роботи серед працівників та їхніх сімей. Організовувати проведення конкурсів, спортивних змагань за рахунок коштів, перерахованих КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;
- 1.2 Контролювати цільове використання коштів, перерахованих роботодавцем Профспілковому комітетові на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, звітувати про витрачання зазначених коштів перед членами трудового колективу;
- 1.3 Сприяти оздоровленню членів профспілки та їхніх дітей.

Пункт 32. Зобов'язання сторін щодо охорони здоров'я та забезпечення соціально-побутових потреб працівників

1. Сторони домовилися:

- 1.1 Здійснювати контроль за роботою комісії з соціального страхування відповідно до Положення про неї та за цільовим використанням коштів Фонду соціального страхування;
- 1.2 Забезпечити гендерну рівність працівників відповідно до Закону України від 08.09.2005 № 2866 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- 1.3 Дотримуватись гарантій працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, визначених законодавством України (додаток 9).

РОЗДІЛ VI. ГАРАНТІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Пункт 33. Атестація працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, посади яких не передбачають обов'язковою умовою наявність середньо-спеціальної, спеціальної медичної освіти

1. Визначення кваліфікаційного рівня працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, посади яких не передбачають обов'язковою умовою наявність середньо-спеціальної, спеціальної медичної освіти (далі – немедичні працівники),

здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства України. Допускається атестація немедичних працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з метою присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії атестаційною комісією КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, яка створюється наказом директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, якщо така атестація не заборонена чинним законодавством.

2. КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР може проводити атестацію немедичних працівників.

3. Категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються директором КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за погодженням з ППО.

4. Атестація немедичних працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

5. Атестація проводиться за рішенням директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

6. Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника ППО.

7. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

8. Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.

9. На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації.

10. Не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

11. Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії.

12. Засідання атестаційної комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її складу.

13. Рішення атестаційної комісії доводиться до відома працівника та директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР протягом трьох днів після його прийняття.

РОЗДІЛ VII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

Пункт 34. Зобов'язання КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР щодо забезпечення діяльності профспілкового комітету

1. КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР зобов'язується:

1.1 Забезпечувати реалізацію прав і гарантій діяльності ППО, встановлених чинним законодавством. Не допускати втручання в діяльність ППО;

1.2 Надавати для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням;

1.3 Надавати ППО всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору;

1.4 За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок ППО членські профспілкові внески працівників у терміни виплати заробітної плати;

1.5 При підготовці локальних нормативних актів підприємства, що стосуються управління персоналом, залучати до обговорення представників ППО.

2. ППО зобов'язується:

2.1 Здійснювати захист трудових, економічних, соціальних і професійних прав та інтересів працівників у питаннях колективних інтересів працівників, а членів профспілки – також у питаннях індивідуальних інтересів.

РОЗДІЛ VIII. ДОДАТКОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ ДЛЯ ЧЛЕНІВ ППО

Пункт 35. Гнучкий режим робочого часу

1. Гнучкий режим робочого часу. Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. За погодженням між працівником, керівником структурного підрозділу і директором КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом (підстава – стаття 60КЗпП). Пропонований графік виконання робіт та обставини повідомляються працівником у заяві до

директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, який наказом затверджує гнучкий графік та порядок табелювання обліку робочого часу цього працівника. Облік робочого часу забезпечує КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР відповідно до визначеного наказом директора алгоритму за погодженням з ППО.

2. Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

2.1 фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2.2 змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

2.3 час перерви для відпочинку і харчування.

3. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань директор КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР наказом по закладу може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються.

4. У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

5. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Пункт 36. Дистанційна (надомна) робота

1. Дистанційна (надомна) робота (стаття 60 КЗпП) - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

2. При дистанційній (надомній) роботі працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених цим Договором.

3. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників та фіксується в наказі директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР. Допускається виконання дистанційної (надомної) роботи відповідно до вимог роботодавця на частину робочого дня,

що визначається відповідним наказом директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за заявою працівника та погодженням з первинною профспілковою організацією.

4. Якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Пункт 37. Додаткові вихідні дні

1. Працівникам за їхнім бажанням надаються відпустки без збереження заробітної плати на встановлений законодавством строк. Крім того за бажанням працівника надається відпустка без збереження заробітної плати у наступних випадках:

- 1.1 одруження дітей працівників – три календарні дні;
- 1.2 переїзд на нове місце проживання, не пов'язане зі зміною місця роботи, – п'ять календарних днів;
- 1.3 народження дитини – три календарні дні батькові дитини.

2. Працівникам надаються відпустки зі збереженням заробітної плати для працівників, у яких є діти, що:

- 2.1 Ідуть в перший клас початкової або середньої школи – в День знань;
- 2.2 Закінчують початкову або середню школу – в День останнього дзвоника.

РОЗДІЛ IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Пункт 38. Контроль за виконанням Колективного договору

1. Контроль за виконанням цього Колективного договору здійснюється робочою комісією згідно з додатком 10 до Колективного договору, яка діє на підставі Положення про робочу комісію (додаток 11).

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної
ради

В. І. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом

Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року

Додаток 1. «ПЕРЕЛІК посад працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, яким встановлюється ненормований робочий день і надається додаткова відпустка за ненормований робочий день»

№	Посада	Кількість днів відпустки
1.	Директор	7
2.	Заступник директора з медичної роботи	7
3.	Заступник директора з організаційно-методичної роботи	7
4.	Головна медична сестра	7
5.	Юрисконсульт	7
6.	Інспектор з кадрів	7
7.	Адміністратор системи (системний адміністратор)	7
8.	Архіваріус	7
9.	Спеціаліст з державних закупівель	7
10.	Секретар	7
11.	Діловод	7
12.	Головний бухгалтер	7
13.	Бухгалтер	7
14.	Економіст	7
15.	Завідувач господарства	7
16.	Інженер з охорони праці	7
17.	Водій автотранспортних засобів	7
18.	Слюсар-сантехнік	7
19.	Технік-електрик	7
20.	Двірник	7
21.	Прибиральник службових приміщень	7
22.	Лікар-методист	7
23.	Менеджер з громадської охорони здоров'я	7
24.	Науковий співробітник-консультант	7
25.	Лікар-інфекціоніст підрозділів громадського здоров'я	7
26.	Лікар-дерматовенеролог підрозділів громадського здоров'я	7

27.	Лікар-терапевт підрозділів громадського здоров'я	7
28.	Лікар акушер гінеколог підрозділів громадського	7
29.	Лікар-імунолог підрозділів громадського здоров'я	7
30.	Лікар-епідеміолог	7
31.	Лікар-статистик	7
32.	Помічник лікаря-епідеміолога	7
33.	Статистик медичний	7
34.	Соціальний працівник	7
35.	Соціолог	7
36.	Інженер- програміст	7
37.	Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	7
38.	Оператор копіювальних та розмножувальних машин	7
39.	Журналіст	7
40.	Інструктор з санітарної освіти	7
41.	Фахівець із зв'язків з громадськістю	7
42.	Менеджер (управитель) з логістики	7
43.	Менеджер (управитель) із комунікаційних технологій	7

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради

В. Й. Білак-Лук'янчук

«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби зі СНІДом

Н. А. Гудюк

«05» листопада 2020 року

Додаток 2. «ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР»

Це Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519 «Про упорядкування умов оплати працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР (далі – Положення) приймається з метою матеріального стимулювання якісної та ефективної роботи усіх працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, сумлінного виконання працівниками поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

1.2. Преміюванню підлягають працівники усіх структурних підрозділів КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

1.3. Фонд матеріального стимулювання для працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР формується відповідно до економії фонду заробітної плати в межах відповідних кошторисів (фондів).

II. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ФОНДУ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Фонд преміювання утворюється у розмірі економії фонду оплати праці в межах відповідних кошторисних призначень, за якими фінансуються структурні підрозділи, та відповідно до функцій, які виконують працівники:

2.1.1. Джерела фонду преміювання адміністративно-господарської частини: фінансування НСЗУ, Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення підтримки окремих закладів та заходів у системі охорони здоров'я, місцевий бюджет, власні кошти (платні послуги).

2.1.2. Джерела фонду преміювання структурних підрозділів громадське здоров'я: Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення підтримки окремих закладів та заходів у системі охорони здоров'я, місцевий бюджет, власні кошти (платні послуги).

2.1.3. Джерела фонду преміювання структурних підрозділів відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу: фінансування НСЗУ, місцевий бюджет, власні кошти (платні послуги).

2.2. Видатки на преміювання передбачаються в разі економії фонду оплати праці та розподіляються по структурним підрозділам пропорційно до зайнятих посад та об'єму виконуваної роботи відповідно до підрозділу III цього положення.

III. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР можуть отримувати премії:

- 3.1.1. За клопотаннями керівників структурних підрозділів відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу, які погоджені із заступником директора з медичної роботи, в межах кошторису на лікувально-діагностичну діяльність КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;
- 3.1.2. За клопотаннями керівників структурних підрозділів громадського здоров'я, які погоджені із заступником директора з організаційно-методичної роботи, в межах кошторису на діяльність з громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;
- 3.1.3. За клопотаннями заступника директора з медичної роботи приймається рішення щодо преміювання керівників структурних підрозділів відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу в межах кошторису на лікувально-діагностичну діяльність КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;
- 3.1.4. За клопотаннями заступника директора з організаційно-методичної роботи приймається рішення щодо преміювання керівників структурних підрозділів громадського здоров'я в межах кошторису на діяльність з громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;
- 3.1.5. За клопотаннями головного бухгалтера керівнику КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР щодо преміювання працівників адміністративно-господарчої частини в межах кошторису закладу;
- 3.1.6. Преміювання головного бухгалтера, заступників директора, головної медичної сестри відбувається відповідно до наказу директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;
- 3.1.7. Преміювання директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР відбувається відповідно до умов контракту з власником КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР та/або за клопотанням від трудового колективу КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

3.2. Премія виплачується працівникові відповідно до особистого вкладу у загальні результати роботи.

3.3. Преміювання працівників проводиться за підсумками роботи за місяць за умови наявності економії фонду заробітної плати в межах відповідних кошторисних призначень (фондів). У разі відсутності можливості щомісячного

преміювання працівників (щомісячної економії фонду заробітної плати) періодичність преміювання визначається наявністю економії фонду заробітної плати в межах економії фонду заробітної плати.

3.3.1. Преміювання також проводиться у зв'язку з досягненням відповідного пенсійного віку, в окремих випадках з нагоди ювілейних дат, на честь святкових дат, з урахуванням особистого внеску працівника, до професійних свят спеціалістів КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, за підсумками діяльності за рік в межах економії фонду заробітної плати в межах відповідних кошторисних призначень (фондів).

3.4. При визначенні розміру премії враховується:

3.4.1. Сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;

3.4.2. Дотримання всіх вимог і правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони трудової діяльності в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;

3.4.3. Відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки, охорони праці;

3.4.4. Дотримання санітарно-гігієнічного та протиепідемічного режиму в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;

3.4.5. Виконання кількісних та якісних показників діяльності;

3.4.6. Своєчасне та якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень, ефективне використання коштів;

3.4.7. Кваліфікаційне ведення планово-фінансової та облікової діяльності.

3.5. Оцінка показників ефективності діяльності працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР здійснюється адміністрацією спільно з керівниками підрозділів за участю ППО.

3.6. Премії нараховуються за фактично відпрацьований час. Працівникам, що пропрацювали неповний місяць, квартал чи рік у зв'язку з закликом на службу в Збройні сили України, переведенням на іншу роботу, звільнення у зв'язку зі скороченням штату чи з інших причин, виплата премії здійснюється за фактично відпрацьований час у визначеному періоді.

IV. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ДЕПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Працівники, які порушили трудову чи виробничу дисципліну, допустили помилки чи упущення в роботі, можуть бути повністю або частково позбавлені премії.

4.2. До підстав відповідно до яких працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР можуть бути повністю або частково позбавлені премії належать:

- 4.2.1. Порухення правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, техніки безпеки, охорони праці;
- 4.2.2. Наявність обґрунтованих скарг з боку пацієнтів;
- 4.2.3. Несвоєчасне подання статистичної звітності та/або її незадовільна якість у разі відсутності на те об'єктивних обставин;
- 4.2.4. Невиконання, несвоєчасне виконання або неякісне виконання доручень, які передбачені посадовою інструкцією відповідного працівника КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР, у разі відсутності на те об'єктивних обставин;
- 4.2.5. Прогул або безпідставне залишення свого робочого місця до закінчення робочого дня;
- 4.2.6. Поява на роботі в нетверезому стані.
- 4.2.7. У випадках, не передбачених пп. 3.2.1 – 3.2.6, працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР можуть бути повністю або частково позбавлені премії на розсуд директора у разі погодження з керівниками підрозділів та за участю ППО.

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я Закарпатської обласної
ради



В.П. Білак-Лук'янчук

«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом



Н.А. Гудюк

«05» листопада 2020 року

Додаток 3. «Посадові оклади працівників відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за тарифною системою оплати праці з відповідними доплатами»

Модель «Заробітна плата плюс бонуси»

Згідно з абз. 3 примітки 1 додатка 1 до постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 посадові оклади працівників, оплата праці яких базується на ЄТС (освіта, медицина, спорт, культура тощо), починаючи з 01.01.2017 р., розраховуються виходячи з розміру посадового окладу працівника 1 тарифного розряду за формулою:

$ПО = НМ * К + 60\%$, де:

ПО – посадовий оклад працівника;

НМ – неоподаткований мінімум доходів громадян станом на 01 число відповідного місяця;

К – коефіцієнт відповідного тарифного розряду (Додаток 5 до цього Колективного договору).

Згідно зі спільним наказом Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» посадові оклади (тарифні ставки) всіх працівників відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу відповідно до штатного розпису, підвищуються на 60 відсотків.

Медичним працівникам відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу нараховуються надбавки до посадового окладу відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради

В. Й. Блак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби із СНІДом

Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року

Додаток 4. «Посадові оклади працівників адміністративно-господарчої частини та підрозділів громадського здоров'я КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР за тарифною системою оплати праці з відповідними доплатами»

Модель «100% зарплата».

Згідно з абз. 3 примітки 1 додатка 1 до постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 посадові оклади працівників, оплата праці яких базується на ЄТС (освіта, медицина, спорт, культура тощо), починаючи з 01.01.2017 р., розраховуються виходячи з розміру посадового окладу працівника 1 тарифного розряду за формулою:

$ПО = НМ * К$, де:

ПО – посадовий оклад працівника;

НМ – неоподаткований мінімум доходів громадян станом на 01 число відповідного місяця;

К – коефіцієнт відповідного тарифного розряду (Додаток 5 до цього Колективного договору).

Медичним працівникам КНП «ЗОЦГ» ЗОР нараховуються надбавки до посадового окладу відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради

 В. Й. Білак-Лук'янчук

«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби із СНІДом

 Н. А. Гудюк

«05» листопада 2020 року

**Додаток 5. «Схема тарифних розрядів для посад керівних працівників,
професіоналів, фахівців та інших працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР»**

Посада	Діапазон розрядів за тарифною сіткою
Головна медична сестра	10
Лікар акушер-гінеколог вищої кваліфікаційної категорії	14
лікар акушер-гінеколог першої кваліфікаційної категорії	13
лікар акушер-гінеколог другої кваліфікаційної категорії	12
лікар акушер-гінеколог без категорії	11
лікарі-інтерни, лікарі-стажисти за спеціальністю «Акушерство і гінекологія»	10
лікарі інших спеціальностей: вищої кваліфікаційної категорії	13
Лікарі інших спеціальностей: першої кваліфікаційної категорії	12
Лікарі інших спеціальностей: другої кваліфікаційної категорії	11
Лікарі інших спеціальностей: без категорії	10
Лікар-інтерн, лікар-стажист за іншими лікарськими спеціальностями	9
Науковий співробітник-консультант за хірургічними лікарськими спеціальностями	14
Науковий співробітник-консультант за іншими лікарськими спеціальностями	13
Лаборант, помічник епідеміолога: вищої кваліфікаційної категорії	10
Лаборант, помічник епідеміолога: першої кваліфікаційної категорії	9
Лаборант, помічник епідеміолога: другої кваліфікаційної категорії	8

Лаборант, помічник епідеміолога: без категорії	7
Сестра медична, статистик медичний, інструктор із санітарної освіти: вищої кваліфікаційної категорії	9
Сестра медична, статистик медичний, інструктор із санітарної освіти: першої кваліфікаційної категорії	8
Сестра медична, статистик медичний, інструктор із санітарної освіти: другої кваліфікаційної категорії	7
Сестра медична, статистик медичний, інструктор із санітарної освіти: без категорії	6
Молодша медична сестра, прибиральник	3
Реєстратор медичний	5
Соціальний працівник: першої кваліфікаційної категорії	10
Соціальний працівник: другої кваліфікаційної категорії	9
Соціальний працівник: без категорії	8
Бібліограф, бібліотекар	11
Спеціаліст з державних закупівель	10
Завідувач відділу інформаційно-комунікаційної роботи, журналіст	10
Старший інспектор з кадрів	7
Інспектор з кадрів	6
бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт, інженер-програміст, інженер з охорони праці, адміністратор системи (системний адміністратор), менеджер з громадської охорони здоров'я, журналіст мультимедійних видань, фахівець із зв'язків з громадськістю, менеджер (управитель) з логістики, менеджер (управитель) із комунікаційних технологій, соціолог: провідний	10
бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт, інженер-програміст, інженер з охорони праці, адміністратор системи (системний адміністратор), менеджер з	9

громадської охорони здоров'я, журналіст мультимедійних видань, фахівець із зв'язків з громадськістю, менеджер (управитель) з логістики, менеджер (управитель) із комунікаційних технологій, соціолог: I категорії	4
бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт, інженер-програміст, інженер з охорони праці, адміністратор системи (системний адміністратор), менеджер з громадської охорони здоров'я, журналіст мультимедійних видань, фахівець із зв'язків з громадськістю, менеджер (управитель) з логістики, менеджер (управитель) із комунікаційних технологій, соціолог: II категорії	8
бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, юрисконсульт, інженер-програміст, інженер з охорони праці, адміністратор системи (системний адміністратор), менеджер з громадської охорони здоров'я, журналіст мультимедійних видань, фахівець із зв'язків з громадськістю, менеджер (управитель) з логістики, менеджер (управитель) із комунікаційних технологій, соціолог: без категорії	7
Завідувач господарства	7
Технік-електрик, слюсар-сантехнік: I категорії	7
Технік-електрик, слюсар-сантехнік: II категорії	6
Технік-електрик, слюсар-сантехнік: без категорії	5
Діловод, архіваріус, секретар, двірник	4
Водій автотранспортних засобів: Легковий автомобіль з робочим обсягом двигуна до 1,8 л	2
Водій автотранспортних засобів: Легковий автомобіль з робочим обсягом двигуна понад 1,8 л до 3,5л	3
Водій автотранспортних засобів: Легковий автомобіль з робочим обсягом двигуна понад 3,5л	4
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин:	5

I категорії	
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин:	4
II категорії	

Посадовий оклад директора установлюється відповідно до умов контракту з роботодавцем та бюджетних асигнувань.

Заступнику директора з медичної роботи, заступнику директора з організаційно-методичної роботи, головному бухгалтеру встановлюється посадовий оклад на 10 відсотків нижче від посадового окладу директора КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР –наказ Мінсоцполітики №313 від 30.03.16р.

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради

В. І. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року



Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби із СНІДом

Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року



Додаток 6. «ПЕРЕЛІК професій і посад працівників, яким безоплатно видаються спеціальний та санітарний одяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту»

№	Найменування робіт, професій та посад	Найменування засобів індивідуального захисту	Строк експлуатації, місяців
1.	Лікар амбулаторно-поліклінічного відділення кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, респіратор класу не нижче FFP-2, рукавички одноразові	Відповідно до вимог чинного законодавства України
2.	Сестра медична амбулаторно-поліклінічного відділення кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, респіратор класу не нижче FFP-2, рукавички одноразові	Відповідно до вимог чинного законодавства України
3.	Сестра молодша медична амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, маска одноразова, рукавички одноразові	Відповідно до вимог чинного законодавства України
4.	Реєстратор медичний амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, маска одноразова	Відповідно до вимог чинного законодавства України
5.	Лікар-лаборант відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, респіратор класу не нижче FFP-2, рукавички одноразові, бахіли, захисні окуляри, комбінезони III-IV ступенів	Відповідно до вимог чинного законодавства України

		захисту	
6.	Лікар-вірусолог відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, респіратор класу не нижче FFP-2, рукавички одноразові, бахіли, захисні окуляри, комбінезони III-IV ступенів захисту	Відповідно до вимог чинного законодавства України
7.	Лаборант відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, респіратор класу не нижче FFP-2, рукавички одноразові, бахіли, захисні окуляри, комбінезони III-IV ступенів захисту	Відповідно до вимог чинного законодавства України
8.	Сестра молодша медична відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	Халат одноразовий, шапочка одноразова, маска одноразова, рукавички одноразові	Відповідно до вимог чинного законодавства України
9.	Прибиральник службових приміщень адміністративно-господарчої частини та підрозділів Громадського здоров'я	Халат одноразовий, рукавички одноразові	Відповідно до вимог чинного законодавства України

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» Закарпатської обласної ради

В. І. Білак-Лук'ячук

«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби із СНІДом

Н. А. Гудюк

«05» листопада 2020 року

Додаток 7 «ПЕРЕЛІК професій і посад працівників закладу, яким встановлюється скорочена тривалість робочого тижня»

№	Найменування робіт, професій та посад	Тривалість робочого тижня
1.	Завідувач відділу профілактики та контролю за захворюваннями, лікар-методист	38,5
2.	Лікар-інфекціоніст сектору інфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
3.	Лікар-дерматовенеролог сектору інфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
4.	Лікар-епідеміолог сектору інфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
5.	Лікар-методист сектору інфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
6.	Помічник лікаря-епідеміолога сектору інфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
7.	Лікар акушер-гінеколог сектору неінфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
8.	Лікар-методист сектору неінфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
9.	Лікар-терапевт сектору неінфекційних хвороб відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
10.	Лікар-імунолог сектору імунопрофілактики відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
11.	Лікар-епідеміолог сектору імунопрофілактики відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
12.	Помічник лікаря-епідеміолога сектору імунопрофілактики відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5

13.	Лікар-епідеміолог сектору моніторингу і оцінки відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
14.	Помічник лікаря-епідеміолога сектору моніторингу і оцінки відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
15.	Лікар-інтерн сектору моніторингу і оцінки відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
16.	Лікар-статистик сектору оперативного моніторингу надзвичайних ситуацій в сфері громадського здоров'я відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
17.	Статистик медичний сектору оперативного моніторингу надзвичайних ситуацій в сфері громадського здоров'я відділу профілактики та контролю за захворюваннями	38,5
18.	Завідувач відділу медичної статистики та аналітики, лікар-статистик	38,5
19.	Лікар-статистик сектору статистики показників здоров'я по зверненням населення до комунальних та приватних ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	38,5
20.	Статистик медичний сектору статистики показників здоров'я по зверненням населення до комунальних та приватних ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	38,5
21.	Лікар-статистик сектору статистики надання медичної допомоги комунальним та приватним ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	38,5
22.	Статистик медичний сектору статистики надання медичної допомоги комунальним та приватним ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	38,5
23.	Лікар-статистик сектору статистики ресурсів охорони здоров'я комунальних та приватних ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	38,5
24.	Статистик медичний сектору статистики ресурсів охорони здоров'я комунальних та	38,5

	приватних ЗОЗ відділу медичної статистики та аналітики	
25.	Лікар-методист сектору аналітики, акредитації, ліцензування та експертизи страхових випадків відділу медичної статистики та аналітики	38,5
26.	Лікар-статистик сектору аналітики, акредитації, ліцензування та експертизи страхових випадків відділу медичної статистики та аналітики	38,5
27.	Інструктор із санітарної освіти відділу інформаційно-комунікаційної роботи	38,5
28.	Лікар-методист відділу інформаційно-комунікаційної роботи	38,5
29.	Завідувач амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу, лікар-інфекціоніст	36
30.	Лікар-інфекціоніст амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
31.	Лікар-педіатр амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
32.	Лікар-акушер-гінеколог амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
33.	Лікар ультразвукової діагностики амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
34.	Лікар-інфекціоніст дитячий амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
35.	Лікар-дерматовенеролог амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра»	33

	відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	
36.	Лікар-фтизіатр амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
37.	Лікар-психотерапевт амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	33
38.	Реєстратор медичний амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
39.	Сестра медична поліклініки амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
40.	Молодша медична сестра амбулаторно-поліклінічного відділення з кабінетом «Довіра» відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
41.	Завідувач відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу, лікар-лаборант	36
42.	Лікар-лаборант відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
43.	Лікар-вірусолог відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
44.	Лаборант відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу	36
45.	Молодша медична сестра відділення лабораторної діагностики відділу амбулаторно-	36

Я»

Додаток	поліклінічної допомоги та діагностики і лікування	ричний аварія
ВІЛ-інфекції/СНІДу		ЗОНІТЬ-ЗОР

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної
ради

В. Й. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом

Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року



I»

**Додаток 8 «ІНФОРМАЦІЯ про стан охорони праці, причини аварій,
нещасних випадків і професійних захворювань в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР
за 20__рік»**

№	Показник	Кількість
1	2	3
1.	Кількість працюючих, осіб	
2.	Кількість працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, осіб	
2.1.	Із них з правом на пільгове пенсійне забезпечення	
3.	Кількість робочих місць, які підлягають атестації	
	Із них:	
3.1.	Кількість атестованих робочих місць	
3.2.	Кількість робочих місць, на яких атестацію не проведено або закінчився строк дії попередньої атестації	
4.	Кількість працівників, які працюють на робочих місцях, атестацію яких не проведено або закінчився строк дії попередньої атестації	
5.	Кількість розслідуваних комісією нещасних випадків (актів Н-5)	
5.1.	Кількість нещасних випадків, розслідуваних комісіями зі спеціального розслідування	
5.2.	Кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком, розслідуваних комісіями зі спеціального розслідування	
6.	Кількість нещасних випадків та профзахворювань, які повинні були розслідуватись, але розслідування яких не проводилось	
7.	Кількість розслідуваних комісією нещасних випадків та профзахворювань, які визнано не пов'язаними з виробництвом	
8.	Кількість нещасних випадків невиробничого травматизму (актів НТ)	
9.	Кількість нещасних випадків, узятих на облік (актів Н-1)	
9.1.	Із них зі смертельним наслідком	

ОВ'Я»

1	2	3
10.	Кількість випадків профзахворювання (актів П-4 та карт П-5)	
	Із них:	
10.1.	Кількість хронічних професійних захворювань (актів П-4)	
10.2.	Кількість гострих професійних захворювань (карт П-5)	
11.	Кількість нещасних випадків, що трапилися з вини потерпілого	
12.	Кількість нещасних випадків з частковою виною потерпілого	
13.	Кількість днів непрацездатності (згідно з лікарняними листками, які видано за наслідками нещасного випадку або профзахворювання)	
	Із них:	
13.1.	За наслідками нещасного випадку (акт Н-1)	
13.2.	За наслідками хронічних профзахворювань (акт П-4)	
13.3.	За наслідками гострих профзахворювань (карта П-5)	
14.	Виплачено за лікарняними листкам, які видано на підставі взятих на облік нещасних випадків та профзахворювань, грн	
15.	Кількість нещасних випадків, що призвели до стійкої втрати працездатності	
15.1.	Із них до інвалідності	
16.	Загальна кількість працівників, які отримують відшкодування внаслідок травмування на виробництві або профзахворювання	
17.	Фонд оплати праці для:	
17.1.	Бюджету відділу амбулаторно-поліклінічної допомоги та діагностики і лікування ВІЛ-інфекції/СНІДу, грн	
17.2.	Бюджету адміністративно-господарської частини і громадського здоров'я, грн	
17.3.	Госпрозрахунку, грн	
18.	Витрачено на заходи з охорони праці, грн	
18.1.	Із них на заходи, передбачені колективним договором, грн	
19.	Наявність у закладі служби охорони праці (є / немає)	
20.	Кількість працівників служби охорони праці, осіб	

ОВ'Я»

	Із них:	
20.1.	Штатні працівники закладу	
20.2.	За сумісництвом	
20.3.	Сторонні (за угодою)	
21.	Кількість закладів, де немає служби охорони праці	
22.	Коефіцієнт частоти (КЧ)	
23.	Коефіцієнт важкості (КВ)	

*Інформація наводиться згідно з додатком № 2 до постанови Президії Профспілки працівників охорони здоров'я України від 03.06.2014 № ПР-14-5

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної
ради

В.І. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року



Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом

Н.А. Гудюк
«05» листопада 2020 року



Додаток 9 «Гарантії працівників, визначені законодавством України»

Законодавство України передбачає широкий перелік гарантій трудових, виробничих та соціально-економічних прав працівників медичних закладів. Особливістю цих гарантій є те, що їх закріплено в актах різної юридичної сили та різного обсягу дії. Зокрема, способи реалізації соціально-економічних прав працівників закладу охорони здоров'я можна знайти в КЗпП України, законах України «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Основах законодавства України про охорону здоров'я, Генеральній, галузевій та регіональній угодах, контракті керівника медичного закладу тощо.

Гарантії медичних працівників закладу охорони здоров'я	Гарантії керівника закладу охорони здоров'я
Право на збереження місця роботи (посади) і на середній заробіток у разі направлення до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації	Право видавати у межах своєї компетенції накази та розпорядження, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників закладу
Право на переведення на іншу роботу в закладі тільки за згодою такого працівника, за винятком випадків, передбачених законодавством	Обмежена матеріальна відповідальність у випадках, передбачених пунктом 2 частини 1 статті 133 КЗпП України
Право на: першочергове одержання медичної допомоги і забезпечення лікарськими засобами; обов'язкове страхування за рахунок власника медичного закладу в разі заподіяння шкоди їхньому життю і здоров'ю у зв'язку з виконанням професійних обов'язків у випадках, передбачених законодавством; соціальну допомогу з боку держави у разі хворювання, каліцтва або в інших випадках втрати працездатності, що настала у зв'язку з виконанням професійних обов'язків.	Право на відсторонення працівників від роботи у разі появи на роботі в нетверезому стані, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів та в інших випадках, передбачених законодавством

Право на приймання їжі протягом робочого часу на тих роботах, де за умовами виробництва перерву для відпочинку і харчування встановити неможливо	Право на застосування дисциплінарного стягнення до працівника, який порушує трудову дисципліну
Право на доплати до заробітної плати за роботу з ВІЛ- інфікованими та хворими на СНІД	Право ініціювати укладення колективного договору або внесення змін до нього
Право на підвищені посадові оклади, надбавки за особливий характер праці, за особливі умови праці, на матеріальну допомогу для оздоровлення під час надання щорічної відпустки у розмірі одного посадового окладу, якщо це передбачено колективним договором.	Право звертатися до суду з поданням про притягнення другої сторони колективного договору до відповідальності за порушення умов зазначеного договору
Право на забезпечення працівників, які виконують роботи в осередках особливо небезпечних і небезпечних інфекційних хвороб, спеціальним одягом, взуттям і захисними засобами з урахуванням особливостей інфекційної хвороби, факторів передачі інфекції та виконуваної роботи	

Охорона праці

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

Інформувати під розписку працівників під час укладення трудового договору про умови праці в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР та про наявність на їхньому робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я та про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Колективного договору (стаття 5 Закону України «Про охорону праці»).

Не пропонувати працівникам роботу, яка згідно з медичним висновком протипоказана їм за станом здоров'я (стаття 5 Закону України «Про охорону праці»).

Своєчасно сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (стаття 5 Закону України «Про охорону праці», Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Розірвати трудовий договір у строк, визначений працівником, якщо на Підприємстві не виконуються вимоги законодавства про охорону праці або умови цього Договору з вказаних питань, з виплатою працівникові вихідної допомоги в розмірі тримісячного заробітку (або вказати інший більший розмір) ч. 4 статті 6 Закону України «Про охорону праці».

Укласти договори страхування лікарів, фахівців з неповною вищою медичною освітою та молодшого медичного персоналу пунктів невідкладної медичної допомоги, кабінетів хірургічного профілю (за наявності) та маніпуляційних кабінетів на випадок інфікування ВІЛ під час виконання ними професійних обов'язків відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16.10.1998 № 1642, Закону України «Про протидію поширенню хвороб, умовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ».

Забезпечення дотримання вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативних актів, зокрема щодо:

- Впровадження в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР системи управління охороною праці;
- належного утримання будівель і споруд, здійснення контролю технічного стану обладнання та устаткування щодо їх безпечного використання;
- усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування таких випадків;
- контролю дотримання працівниками технологічних процесів, правил обслуговування з машинами, механізмами та устаткуванням, використання засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт відповідно до вимог законодавства з охорони праці;
- розроблення і затвердження положень, інструкцій, інших локальних нормативних актів, встановлення правил виконання робіт і поведінки

РОВ'Я»

працівників у приміщеннях зі шкідливими факторами, на робочих місцях відповідно до нормативно - правових актів з охорони праці;

- ужиття термінових заходів для надання допомоги потерпілим, залучення (за необхідності) професійних аварійних (рятувальних) служб формуваль у разі виникнення в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР аварій та нещасних випадків (стаття 13 Закону України «Про охорону праці»).

• Забезпечити своєчасну розробку і виконання Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аварій і пожежам (стаття 20 Закону України «Про охорону праці») (Додаток 3 до колективного договору).

• Здійснювати аналіз стану охорони праці та причин виробничого травматизму і захворювань, розробляти щорічно та аналізувати виконання невідкладних заходів щодо запобігання виробничому травматизму (стаття 23 Закону України «Про охорону праці»).

• Надавати Профспілковому комітету двічі на рік інформацію про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких ужито для їх усунення та для забезпечення на Підприємстві умов безпеки праці на рівні вимог статті 23 Закону України «Про охорону праці» (Додаток 7 до колективного договору).

• Забезпечити належне технічне утримання машин, механізмів, споруд, будівель, виробничого обладнання і устаткування щодо їх безпечного використання, проводити періодично, згідно з вимогами нормативних актів з охорони праці, експертизу їхнього технічного стану (стаття 13 Закону України «Про охорону праці»).

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної
ради



В. І. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом



Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року

**Додаток 10 «ПРЕДСТАВНИЦЬКО-ПОСАДОВИЙ СКЛАД робочої комісії
КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з контролю за виконанням Колективного Договору»**

№	Посада	Прізвище
Від адміністрації:		
1	Директор КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	Білак-Лук'янчук В.Й.
2	Головний бухгалтер КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	Андрусак О.А.
3	Інспектор з кадрів КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	Бачинська О.А.
4	Бухгалтер КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР	Зозуляк Я.Б.
Від ППО:		
5	Голова ППО	Гудюк Н.А.
6	Голова ревізійної комісії ППО	Семйон А.М.
7	Член ППО	Кочубайло С.П.
8	Член ППО	Добош О.І.
9	Член ППО	Троїцька Н.А.

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної
ради



В. Й. Білак-Лук'янчук

«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНІДом



Н. А. Гудюк

«05» листопада 2020 року

Додаток 11 «Положення про робочу комісію КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з контролю за виконанням Колективного договору»

I. Загальні положення

1.1. Положення про робочу комісію КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з контролю за виконанням Колективного договору» (далі – Робоча комісія) приймається з метою здійснення контролю за виконанням Колективного договору КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

1.2. Представницько-посадовий склад Робочої комісії визначено у Додатку 10 до цього Колективного договору.

1.3. У своїй роботі Робоча комісія керується Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та іншими нормативно-правовими актами.

II. Організація роботи робочої комісії КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР з контролю за виконанням Колективного договору»

2.1. Перше засідання Робочої комісії скликається за поданням голови ППО та виданням відповідного наказу директором КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР не пізніше трьох місяців після підписання колективного договору.

2.2. Робоча комісія на першому засіданні обирає зі свого складу голову, заступника голови та секретаря.

2.3. Чергові засідання Робочої комісії проводяться не рідше двох разів на рік. Позачергові засідання Робочої комісії скликаються за ініціативи не менше одної третьої від загальної кількості складу членів Робочої комісії.

2.4. Засідання Робочої комісії є повноважним за умови присутності на ньому не менше двох третіх від загальної кількості складу членів.

2.5. Рішення Робочої комісії вважається прийнятим більшістю голосів від присутніх на засіданні членів Робочої комісії.

2.6. Всі рішення Робочої комісії приймаються шляхом відкритого голосування.

2.7. За результатами засідання Робочої комісії складається протокол, який підписується головою та секретарем.

2.8. При потребі до участі в засіданні Робочої комісії можуть залучатися інші працівники КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

2.9. Роботу Робочої комісії організовує її голова.

2.9.1. Голова комісії:

2.9.1.1. Планує роботу, враховуючи пропозиції первинної профспілкової організації, членів комісії та працівників КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР;

2.9.1.2. Скликає і веде засідання, надає доручення членам комісії;

2.9.1.3. Організовує роботу по реалізації висновків і рекомендацій комісії.

2.10. За відсутністю голови Робочої комісії, його обов'язки виконує заступник.

2.11. Секретар Робочої комісії:

2.11.1. Веде протокол засідання Робочої комісії

2.11.2. Повідомляє членів Робочої комісії про дату, час та місце проведення засідання Робочої комісії.

2.12. Члени Робочої комісії мають право:

2.12.1. Вносити пропозиції до плану роботи Робочої комісії і питання для обговорення;

2.12.2. Брати участь в обговоренні питань, які розглядаються на засіданні Робочої комісії;

2.12.3. Висловлювати окрему думку як доповнення до рішення Робочої комісії.

2.13. За результатом засідання Робочої комісії складається акт. В цьому акті відображаються результати роботи по виконанню Колективного договору в КНП «ЗОЦГЗ» ЗОР.

2.13.1. Для формування акту Робоча комісія використовує офіційну інформацію, яка дозволяє зробити висновки щодо виконання умов цього

РОВ'Я»

Колективного договору, за виключенням конфіденційної, таємної чи службової інформації.

2.14. В акті, укладеному за результатом засідання Робочої комісії, вказується **скільки** заходів було включено в Колективний договір та **скільки** з них було виконано. По кожному з невиконаних зобов'язань повинні бути чітко вказано **причини** невиконання. В акті коротко висвітлюється робота по виконанню **кожного** з розділів Колективного договору.

2.15. В акті можуть бути конкретні пропозиції Робочої комісії щодо притягнення до відповідальності винних у невиконанні заходів Колективного договору чи **щодо** усунення недоліків, які стали причиною невиконання.

Підписи Сторін

Директор КНП «Закарпатський
обласний центр громадського
здоров'я» Закарпатської обласної ради

В.І. Білак-Лук'янчук
«05» листопада 2020 року

Голова первинної профспілкової
організації Центру з профілактики та
боротьби із СНДом

Н. А. Гудюк
«05» листопада 2020 року

Коллективного договора, за включенням колективної угоди в трудовий договір інформувати.

3.14. В акті, укладеному за результатами засідання Робої комісії, вказується скільки заходів було включено в Колективний договір та скільки з них було виконано. По кожному з виконаних заходів повинні бути підписи виконавців. В акті коротко висвітлюється робота по виконанню кожного з заходів Колективного договору.

В акті можуть бути конкретні пропозиції Робої комісії щодо відповідальності виконавців у виконанні заходів Колективного договору.

Всього підписано та скріплено печаткою _____ () аркушів 65

Директор КНП «Закарпатський обласний центр громадського здоров'я» В.Й.Білак-Лук'янчук

Голова первинної профспілкової організації Центру з профілактики та боротьби із СНІДом Н.А.Гудюк

