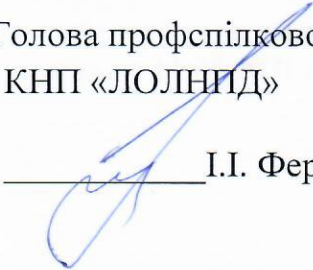




Генеральний директор
КНП «ЛОЛНІД»

П.В. Бутьонний

Голова профспілкового комітету
КНП «ЛОЛНІД»


І.І. Ференс

ЗМІНИ № 2

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та профспілковим комітетом

Комунального некомерційного підприємства

Луганської обласної ради

«Лисичанська обласна лікарня з надання психіатричної

допомоги»

на 2016 – 2021 роки

Схвалено конференцією
трудового колективу протокол № 2
від 14 01 2021р.

Витяг
з протоколу конференції трудового колективу
Комунального некомерційного підприємства Луганської обласної ради «Лисичанська
обласна лікарня з надання психіатричної допомоги» на 14.01.2021 р.

Всього працює 157 чол
На конференцію делеговано – 104 чол
Присутні – 104 чоловік

Голова конференції	Ференс І.І. – голова ПК
Секретар конференції	Кравченко Т.А. завідувач господарства

Порядок денний:

Внесення змін і доповнень в колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Комунального некомерційного підприємства Луганської обласної ради «Лисичанська обласна лікарня з надання психіатричної допомоги» на 2016-2021 рр.

Слухали:

1. Генерального директора КНП «ЛОЛНПД» Будьонного П.В. і голову профспілкового комітету Ференс І.І. про внесення змін і доповнень в колективний договір

Виступили:

2. Вакуленко С.С. старша медсестра психіатричного відділення №2, Кравченко Т.А., завідувач господарства, Локтіонова Л.Г. інженер з охорони праці

Постановили :

3. Ввести і прийняти зміни та доповнення в колективний договір 2016-2021 рр.

Голова конференції

Секретар конференції



І.І. Ференс

Т.А.Кравченко

На підставі ст.97 Кодексу законів України «Про працю», ст.15-16 Закону України «Про оплату праці» (Відомості Верховної ради України (ВВР), 1995, № 17 ст.121), Закону України «Про колективні договори і угоди» (Відомості Верховної ради України (ВВР), 1993, №36, ст. 361), Постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 року № 859, відповідно до ч. 1,2 ст. 54 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV внести зміни і доповнення до колективного договору між адміністрацією Комунального некомерційного підприємства Луганської обласної ради «Лисичанська обласна лікарня з надання психіатричної допомоги» в особі генерального директора Будьонного Павла Валерійовича, що діє на підставі Статуту та профспілковим комітетом Комунального некомерційним підприємством Луганської обласної ради «Лисичанська обласна лікарня з надання психіатричної допомоги» в особі голови профспілки Ференса Ігоря Ігоровича на 2016-2021 рік від 18.05.2016р.

1. Розділ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ. викласти у новій редакції:

4.1. Система оплати праці

4.1.1 Оплата праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України, цього Договору, в межах фінансових можливостей з дотриманням державних гарантій, встановлених чинним законодавством.

4.1.2 При укладанні трудового договору керівник доводить до відома працівника про розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, а також умови, відповідно до яких проводяться утримання із заробітної плати.

4.1.3 Посадові оклади встановлюються (затверджуються) наказом керівника на підставі затвердженого штатного розпису, чинного законодавства та цього Договору.

4.1.4. Для працівників Підприємства встановлюються посадові оклади (тарифні ставки), які розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, відповідно Додатка 20 до цього договору, за винятком працівників, оклади яких наведені у Додатку 21.

4.1.5 Структура заробітної плати:

- посадовий оклад;
- підвищення посадового окладу;
- індексація заробітної плати;

- доплати за роботу в нічний та надурочний час;
- доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, в тому числі доплата за роботу із важкими та шкідливими умовами праці.

Стимулюючі виплати:

- надбавка за керівництво/завідування, підрозділом;
- надбавка за старшинство;
- надбавка за вислугу років;
- надбавка за кваліфікаційну категорію;
- доплата за складність і напруженість в роботі;
- доплата за суміщення посад;
- доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- премія та матеріальна допомога.

Перелік не є вичерпним та може доповнюватись. Вказані стимулюючі виплати не є обов'язковими та виплачуються на підставі наказу керівника Підприємства за наявності фінансових ресурсів в межах фонду заробітної плати.

4.1.6 Умови матеріального забезпечення керівнику підприємства встановлює орган місцевого самоврядування в контракті.

4.1.7 Головному бухгалтеру посадовий оклад встановлюються на 10 відсотків нижче від посадового окладу генерального директора підприємства, медичному директору - на 15 відсотків нижче від посадового окладу генерального директора підприємства.

4.1.8. Винагорода працівникам Підприємства за виконану роботу проводиться за погодинно-преміальною системою оплати праці, виходячи із встановленого посадового окладу, з урахуванням підвищень, доплат, надбавок та премій, передбачених чинним законодавством та цим Договором. При цьому обов'язковим є дотримання встановленої законодавством тривалості робочого часу та виконання

4.1.9 Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо за працівником посадових обов'язків (норм праці). основною посадою і при роботі за сумісництвом.

4.2 Зміна розмірів посадових окладів, підвищень, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з дня: призначення на посаду працівника відповідної кваліфікації, присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, зміни розміру окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду. Днем присвоєння (присудження) є:

- кваліфікаційної категорії – дата наказу відповідного органу про затвердження рішення атестаційної комісії;
- кваліфікаційного розряду – дата наказу по підприємству.

4.3 Розмір заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, визначений законодавством.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчовстановленого розміру мінімальної заробітної плати, Підприємство проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Доплата виплачується щомісяця одночасно із заробітною платою.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

4.4 На Підприємстві можуть запроваджуватись нові або змінюватись діючі умови оплати праці. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення Роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

4.5 Керівник підприємства несе відповідальність за своєчасне та правильне визначення розміру заробітної плати працівників згідно з чинним законодавством. При встановленні факту неправильної оплати праці керівник підприємства зобов'язаний вжити заходів щодо негайного виправлення помилок та виплати працівникові належної йому суми за весь час неправильної оплати, а також визначити ступінь дисциплінарної та матеріальної відповідальності осіб, безпосередньо винних у цьому.

4.6 Підвищення посадових окладів

4.6.1 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 на 10-25 відсотків:

- на 10 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);
- на 20 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);
- на 25 відсотків - при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів).

4.6.2 Сестрам медичним старшим посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків за старшинство.

4.6.3 Головній медичній сестрі посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці, підвищується за наявності кваліфікаційної категорії яка має:

- вищу кваліфікаційну категорію - на 28,3 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
- першу кваліфікаційну категорію - на 18,4 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
- другу кваліфікаційну категорію - на 8,7 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду.

Керівникам структурних підрозділів - лікарям посадовий оклад встановлюється з урахуванням кваліфікаційної категорії за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють, а завідувачу поліклініки - за будь-якою лікарською спеціальністю, за якою надається амбулаторно-поліклінічна допомога.

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

Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу за наявності кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження). Особам, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії і своєчасно подали необхідні документи в атестаційну комісію (не пізніше як за два місяці до закінчення 5-річного строку з моменту попередньої атестації (переатестації), указана виплата проводиться до винесення рішення атестаційної комісії про її підвищення (підтвердження) або відміну.

4.6.4 Посадові оклади (тарифні ставки) працівників, перелік яких наведено у Додатку 16 до цього Договору, підвищуються на 25 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці.

4.6.5 Головній медичній сестрі за наявності поліклінічного відділення посадовий оклад підвищуються на 15%.

4.7 Доплати до посадового окладу

4.7.1 Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії

(посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат встановлюється керівником закладу, установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

4.7.2 За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться доплати у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами). Зазначені доплати не встановлюються керівнику закладу, його заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

4.7.3 Керівнику підприємства та його заступникам - лікарям дозволяється вести роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності та надавати їм сумісництво до 0,5 ставки. Зазначена робота повинна відображатись у відповідних медичних документах.

4.7.4 Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

4.8. Працівникам можуть встановлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

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

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

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

4.8.1 Водіям автотранспортних засобів встановлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах: водіям II класу - 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків та за роботу на санітарному транспорті - на 20%.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

Надбавки нараховуються на посадовий оклад (тарифну ставку) з урахуванням підвищень.

4.8.2 Надбавка за вислугу років встановлюється в розмірі від 10% до 30% посадового окладу (тарифної ставки) лікарям і середньому медичному персоналу залежно від стажу роботи (до 3-х років – 0%; від 3-х років до 10 років-10%; від 10 років до 20 років - 20%; від 20 років і вище -30%). Надбавка

за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу (з підвищенням) працівника без урахування інших надбавок і доплат.

Надбавка за вислугу років виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.

4.9 Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником підприємства за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати.

4.10 Інші питання оплати праці

4.10.1 Підприємство належить до безперервно діючих закладів, медична допомога в яких надається цілодобово. Чергування у стаціонарі здійснюються за рахунок місячної та понадмісячної норми робочого часу працівника. Робочий час медичних працівників ураховується помісячно. Місячна норма робочого часу визначається, виходячи з установленної для даного працівника щоденної тривалості робочого часу та кількості робочих днів у даному місяці. У місячну норму робочого часу включаються всі види робіт, які виконуються працівниками (тобто основна робота, чергування, виклик для надання допомоги хворим вдома тощо).

Залучення до чергувань лікарів амбулаторно-поліклінічних підрозділів проводиться за їх згодою та відповідно до діючого законодавства про працю.

Забороняється залучати до роботи в нічний час та до надурочних робіт осіб, які перелічені в статтях 55, 63 Кодексу законів про працю України.

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

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

Чергування за графіком у вихідний та святковий день в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одинарної годинної ставки понад оклад (статті 72, 107 КЗпП України).

За чергування у нічний час проводиться додаткова оплата в розмірі 35% тарифної ставки (посадового окладу).

4.10.2 Чергування понад місячну норму робочого часу (якщо немає вакансій), тобто без заняття штатної посади, оплачуються з фонду оплати праці згідно ст. 106, 107 КЗпП України, в робочі дні тижня оплачуються в одинарному розмірі понад оклад, у вихідний по графіку, святковий або неробочий день – у розмірі подвійної годинної ставки.

4.10.3 Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати. Керівник підприємства за погодженням з профспілковими комітетами затверджують Положення про преміювання працівників. Розмір премії працівника

залежить від особистого внеску в загальні результати роботи і граничними розмірами не обмежується (Положення про преміювання і надання матеріальної допомоги працівникам охорони здоров'я).

Преміювання директора підприємства здійснюється відповідно до умов, визначених в контракті.

4.10.4 Керівник має право надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад (з підвищенням) на рік, крім матеріальної допомоги на поховання, у межах фонду заробітної плати. Матеріальну допомогу виплачують лише за основним місцем роботи.

4.10.5 Працівникам, які навчаються по направленню закладу по профілю роботи, проходять перекваліфікацію, підвищують свій професійний рівень на весь термін навчання зберігається середня заробітна плата.

4.10.6 За роботу в святкові дні відповідно до ст. 107 КЗ про працю здійснюється оплата у подвійному розмірі або надається другий день відпочинку за бажанням працівника.

4.10.7 Оплату праці за час тимчасового замісництва проводиться згідно роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р. №30/39 "Про порядок оплати тимчасового замісництва" із внесеними змінами від 11.12.1986р. враховуючи, що нормативні акти законодавства СРСР діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545-ХІІ (1545-12) "Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР", якщо не суперечать Конституції України та діючому законодавству України.

4.10.8 У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розрахункові листки з указаними видами нарахувань і відрахувань, повинні видаватися робітникам за день до видачі заробітної плати.

4.10.9 Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, передбачених законодавством.

4.10.10 Індexсація заробітної плати проводиться згідно чинного законодавства.

4.10.11. Призначення допомоги по вагітності та пологах, допомоги по тимчасовій непрацездатності, а також оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

4.10.12. В порядку та обсягах, встановлених законодавством, здійснюється відрахування відповідних коштів на соціальне страхування та пенсійне забезпечення працівників, інших обов'язкових платежів.

4.10.13. На пільгових умовах мають право на пенсію за віком відповідно до ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», працівники, зайняті повний робочий день із шкідливими і важкими умовами праці, - за списком №2 затверджуваним Кабінетом Міністрів України, за результатами атестації робочих місць (Додаток №16 до цього Договору).

4.10.14 Виплати, що не перелічені в Колективному договорі, нараховуються та виплачуються згідно чинного законодавства.

4.11. Підприємство зобов'язується своєчасно й регулярно виплачувати заробітну плату працівникам, у робочі дні, зокрема до 15 числа, - аванс (першу частину заробітної плати за місяць), а до останнього числа місяця 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.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника (з підвищенням).

4.12 Підприємство зобов'язується при відсутності коштів нараховувати заробітну плату працівникам не менше ніж мінімальна заробітна плата.

4.13 В штатному розписі найменування посад працівників затверджуються у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій, своєчасно вносяться, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).



Трошунеровано ;
проширивано

12 (два подчети)
листів

Генеральний директор



Генеральний директор