

ПРОТОКОЛ № 1
Профспілкових зборів трудового колективу
Комунального некомерційного підприємства Кагарлицької міської ради
«Центр первинної медико-санітарної допомоги»

м.Кагарлик

20.01.2023р.

Присутні: Н.В.Терещенко –голова Кагарлицької районної профспілкової організації працівників охорони здоров'я;
Рогоза М.М. -голова профспілкового комітету ЦПМСД;
Безлегка О.С.-секретар профспілкового комітету;
Карапіра І.М.-директор;
Музика Н.М., Герасимова Л.А., Орленко О.С., Мельник В.Є. - члени трудового колективу.

Відсутні: -

Порядок денний:

1. Провести зміни та доповнення до колективного договору в розділі 4 Оплата праці (формування, регулювання і захист); Додаток 4 Схема посадових окладів працівників закладу; між Комунальним некомерційним підприємством «Центр первинної медико-санітарної допомоги» та профспілковим комітетом Комунального некомерційного підприємства Кагарлицької міської ради «Центр первинної медико-санітарної допомоги» на 2021-2023 роки.

Слухали:

Рогоза М.М. та Карапіра І.М. зачитали зміни та доповнення до Колективного договору, конкретно зупиняючись на кожній статті, аналізуючи їх.
Члени трудового колективу зауважень до змін та доповнень колективного договору не мають.

Вирішили:

Затвердити зміни та доповнення до колективного договору між Комунальним некомерційним підприємством Кагарлицької міської ради «Центр первинної медико-санітарної допомоги» та профспілковим комітетом Комунального некомерційного підприємства Кагарлицької міської ради «Центр первинної медико-санітарної допомоги» на 2021-2023 роки та надати зміни для повідомної реєстрації та погодження до сектору соціального забезпечення населення Кагарлицької міської ради.

Голова
профспілкового комітету



М.М.Рогоза

Секретар профспілкового комітету



О.С.Безлегка

РОЗДІЛ 4
ОПЛАТА ПРАЦІ
(ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)

4.1. Заробітна плата є обов'язковою винагородою працівникам за виконану ними роботу відповідно до встановлених норм праці, норм часу, посадових обов'язків і встановлюється у вигляді посадових окладів, які розраховуються відповідно до тарифних розрядів, визначених у додатку 4 таблиці 2, доплати та надбавки до посадових окладів, премій та інших грошових винагород.

4.2. Формувати фонд оплати праці за кошти, що надходять від Національної Служби Здоров'я України (далі – НСЗУ), залежно від кількості укладених декларацій та коштів місцевих бюджетів (дотацій), що виділяються міською радою відповідно до рішень сісій.

4.3. Оплата праці здійснюється на підставі КЗпП України, Закону України "Про оплату праці" та інших Законів і нормативно-правових актів України, Генеральної, регіональної і галузевих угод, цього Договору в межах надходжень з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

4.4. Оплата праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників підприємства. Розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу встановити на рівні 5500,00 гривень. Посадові оклади за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

4.5. Встановлювати працівникам Закладу розміри посадових окладів, їх підвищення, доплат, надбавок, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на рівні не нижчому, ніж визначені постановами Кабінету Міністрів України:

- Конкретні розміри тарифних ставок і посадових окладів визначаються в межах коштів, що є наявності на оплату праці, у відношенні з професіями, кваліфікаційною категорією працівників та встановлюється штатним розписом та у разі необхідності в окремому трудовому договорі із працівником. При цьому нарахована основна заробітна плата, не може бути меншою встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати (посадового окладу). (Додаток №4).

Заміна розмірів посадових окладів у бік підвищення не може вважатись порушенням умов договору.

4.6. Підвищувати посадові оклади:

- за керівництво структурним підрозділом - завідувачам структурних підрозділів – лікарям;

- за старшинство - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, тощо)

- за наявність кваліфікаційної категорії - керівникам Закладу та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (головним фельдшерам) ;

- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 %;

4.7. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад) (Додаток №5), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % включно (Додаток №6);
- за роботу в нічний час у розмірі 35-50 % посадового окладу). Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку (Додаток №7);
- для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів невідкладної медичної допомоги, яким установлений ненормований робочий день - 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований;
- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць - до 12 відсотків посадового окладу.
- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів - 10 відсотків посадового окладу (Додаток №8).
- працівникам, які відповідальні за ведення військового обліку.

4.8. Встановлювати наступні надбавки:

- за високі досягнення у праці, збільшений обсяг виконуваної роботи, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі – 50 % посадового окладу ;

4.9. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому.

Максимальні розміри доплат та надбавок, які передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Профкому.

4.10. Заробітну плату виплачувати:

- аванс 10 числа кожного місяця;
- за другу частину місяця 25 числа кожного місяця.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути нижче 40 % посадового окладу працівника та нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

4.11. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні.

4.12. Виплачувати заробітну плату за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочих дні до її початку.

У випадку підвищення посадових окладів застосовувати коригуючі коефіцієнти для розрахунку заробітної плати за період щорічних відпусток.

4.13. При переведенні працівника на іншу нижче оплачувану роботу, проводити оплату праці згідно трудового законодавства.

4.14. На час дії воєнного стану призупинено дію статей 71-73, що встановлюють офіційні святкові дні та дні, у які робота не проводиться. Відповідно, офіційних святкових і неробочих днів під час воєнного стану немає.

4.15. Стаття 72 КЗпП України регулює питання компенсацій за роботу у вихідний день. Так до відповідної статті робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін: наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

4.16. Оплачувати роботу у надурочний час у подвійному розмірі годинної ставки, розмір якої визначається виходячи з норми робочого часу та

встановленого посадового окладу. При цьому компенсацію за надурочну роботу шляхом відгулу не допускати.

4.17. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Закладу згідно Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 (із змінами), а також інших актів законодавства.

4.18. Виплачувати в разі порушення строків виплати заробітної плати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з інфляцією, яку розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

4.19. Зберігати середній заробіток за основним місцем роботи за медичним і фармацевтичним працівникам, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом (стаття 122, 207 КЗпП України, постанови КМ України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

4.20. Забезпечити надання інших передбачених чинним законодавством гарантій і компенсацій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження.

4.21. У разі виклику працівника під час чергування (у заклад, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачувати за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час;

4.22. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (ст. 106 КЗпП України).

4.23. Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника в розмірі середньої заробітної плати, але не менше їх посадового окладу.

4.24. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій, своєчасно вносити, 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).

4.25. Застосовувати до працівників передбачені цим Колективним договором заходи матеріального та морального стимулювання за якісне та своєчасне виконання виробничих завдань та норм праці, раціональне використання обладнання та технічних засобів тощо (**Додаток 9**).

4.2. Профком зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі законодавства про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу,

підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т.ч. працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

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

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

4.2.4. Здійснювати контроль за формуванням посадових окладів, доплат, надбавок працівникам шляхом делегування представника Профкому до складу комісії з формування заробітної плати.

4.2.5. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором (ст. ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

4.3. Сторони домовилися:

4.3.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників Закладу шляхом роботи у комісії з формування заробітної плати, ввести до складу комісії представника Профкому.

4.3.2. Не приймати в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені цим Колективним договором.

4.3.3. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

4.3.4. Своєчасно проводити уточнення розміру заробітної плати працівників у зв'язку із зміною рівнів освіти, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, стажу роботи, за підсумками атестації тощо.

4.3.5. Своєчасно ознайомлювати працівників у разі запровадження нових умов оплати праці.

„УЗГОДЖЕНО”

ГОЛОВА КАГАРЛИЦЬКОЇ
РАЙОННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
УКРАЇНИ



Н.В.Терещенко

„ЗАТВЕРДЖЕНО”

ДИРЕКТОР КОМУНАЛЬНОГО
НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
КАГАРЛИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ «ЦЕНТР
ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ
ДОПОМОГИ»



І.М. Карапіра

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок оплати праці працівників

І. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці визначає організаційні, правові та економічні принципи оплати праці всіх працівників підприємства – керівників, спеціалістів, робітників.

1.2. Це Положення розроблене з метою отримання гарантованої оплати за виконану роботу, забезпечення мотивації працівників на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників і досягнення цілей Підприємства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

1.3. Основними законодавчими документами формування Положення про оплату праці є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про оплату праці»;

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

Визначення:

1.5. Основна заробітна плата – це винагорода, обчислена, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором Підприємство виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Встановлюється у вигляді посадових окладів для працівників.

1.6. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови

праці. Вона включає доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії.

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

1.8. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

1.9. Заробітна плата підлягає індексації в установленому законодавством порядку.

2. Порядок оплати праці працівників

1 Розміри тарифних ставок і посадових окладів визначаються, у відношенні з професіями, кваліфікаційною категорією працівників та встановлюється штатним розписом. При цьому нарахована основна заробітна плата, не може бути меншою встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати (посадового окладу).

Заміна розмірів посадових окладів у бік підвищення не може вважатись порушенням умов договору.

Оплата праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників підприємства. Розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу встановити на рівні 5500,00 гривень. Посадові оклади за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт згідно табл 1. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні.

Посадовий оклад директора визначається як співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків (Постанова Кабінету міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств»).

Заступнику директора посадовий оклад встановлюється на 5% нижче від посадового окладу директора. Головному бухгалтеру на 10% нижче від посадового окладу директора.

Коефіцієнти тарифних розрядів

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що застосовуються
1-2	1
3	1,09
4	1,18
5	1,27
6	1,36
7	1,45
8	1,54
9	1,64
10	1,73
11	1,82
12	1,97
13	2,12
14	2,27

Схеми тарифних розрядів посад посад керівних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників закладу

Посада	Діапазон розрядів за тарифною сіткою
Головна медична сестра	11
Начальник планово-економічного відділу	11
Лікар-хірург, лікар-ендоскопіст, лікар-анестезіолог, лікар-анестезіолог дитячий, лікар-ортопед-травматолог, лікар-акушер-гінеколог, лікар-офтальмолог, лікар-офтальмолог дитячий, лікар-отоларинголог, лікар-отоларинголог дитячий, лікар-уролог, лікар-патологоанатом: вищої кваліфікаційної категорії першої кваліфікаційної категорії другої кваліфікаційної категорії без категорії	14 13 12 11
Лікар-інтерн, лікар-стажист хірургічного профілю	10
Лікарі-інших спеціальностей: лікар-онколог, лікар-невропатолог, лікар-кардіолог, лікар-ендокринолог, лікар-дерматовенеролог, лікар-терапевт, лікар з УЗД, лікар-психіатр, лікар-нарколог, лікар-педіатр, лікар ЗПСМ, лікар-інфекціоніст, лікар-педіатр-неонатолог, лікар-фтизіатр, лікар-рентгенолог, лікар-стоматолог, лікар-епідеміолог, лікар-гастроентеролог, лікар-ревматолог, лікар-пульмонолог, лікар-лаборант з клінічної біохімії, лікар-лаборант, лікар з функціональної діагностики, лікар невролог дитячий, лікар фізичної та реабілітаційної медицини: вищої кваліфікаційної категорії першої кваліфікаційної категорії другої кваліфікаційної категорії без категорії Лікар-інтерн, лікар-стажист лікар-методист лікар-статистик	14 13 12 11 10 10 10
Акушерка, сестра медична ЗПСМ, сестра медична: операційних, перев'язувальних відділень(груп,палат) анестезіології та інтенсивної терапії, пологових (акушерських) (відділень, палат), відділень (палат) новонароджених та недоношених дітей; поліклініка: фельдшери усіх спеціальностей, лаборант (фельдшер-лаборант): вищої кваліфікаційної категорії першої кваліфікаційної категорії другої кваліфікаційної категорії без категорії	10 9 8 7

Рентгенолаборант, сестра медична: поліклініки і стаціонарів, з дієтичного харчування, з лікувальної фізкультури, з масажу, з фізіотерапії, з функціональної діагностики, статистик медичний та інші:	
вищої кваліфікаційної категорії	10
першої кваліфікаційної категорії	9
другої кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7
Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця), санітар-прибиральник)	3
Сестра-господиня	3
Реєстратор медичний	5
Керівник групи обліку	10
Бухгалтер :	
провідний	13
I категорії	12
II категорії	11
без категорії	10
Обліковець з реєстрації, бухгалтерських даних:	
провідний	10
I категорії	9
II категорії	8
без категорії	7
Інженер - програміст:	
провідний	10
I категорії	9
II категорії	8
без категорії	7
Оператор комп'ютерного набору	5
Економіст з фінансової роботи:	
провідний	13
I категорії	12
II категорії	11

без категорії	10
Економіст з праці:	
провідний	13
I категорії	12
II категорії	11
без категорії	10
Начальник відділу кадрів	10
Інспектор з кадрів	7
Психолог:	
вища кваліфікаційна категорія	10
I кваліфікаційна категорія	9
II кваліфікаційна категорія	8
без категорії	7
Соціальний працівник:	
I кваліфікаційної категорії	9
II кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7
Інженер з метрології	
провідний	11
I категорії	10
II категорії	9
без категорії	8
Технік:	
I категорії	7
II категорії	6
без категорії	5
Фахівець з публічних закупівель:	
провідний	13
I категорії	12
II категорії	11
без категорії	10

Інженер з охорони праці:	
провідний	10
I категорії	9
II категорії	8
без категорії	7
Юрист-консульт:	
провідний	10
I категорії	9
II категорії	8
без категорії	7
Завідувач господарством	9
Секретар - друкарка	5
Водій автотранспортних засобів	4
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування:	
2 кваліфікаційного розряду	3
3 кваліфікаційного розряду	4
4 кваліфікаційного розряду	5
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель:	
2 кваліфікаційного розряду	3
3 кваліфікаційного розряду	4
4 кваліфікаційного розряду	5
Підсобний робітник	1
Технік з питань експлуатації будівель, споруд, інженерних споруд: електрик	3
2 кваліфікаційного розряду	4
3 кваліфікаційного розряду	5
4 кваліфікаційного розряду	
Прибиральник службових приміщень	3
Опалювач, двірник	1
Механік	6

2. Конкретні розміри доплат, премій та інших виплат, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості послуг, за особливі умови праці тощо, установлюються в розмірах, передбачених колективним договором, залежно від результатів роботи Підприємства, і визначені наказом директора в кожному окремому випадку.

3. У випадках недотримання працівниками вимог посадових обов'язків прогули на робочих місцях без поважних причин, та інші недоліки в роботі проводиться зменшення посадового окладу в розмірах 10-50%. При цьому розмір заробітної плати не повинен бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.