



ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Закревського, 87-Д. м. Київ, 02064, тел. (044) 530-42-22, 530-16-16
E-mail: upsz_desnrda@kmda.gov.ua Код ЄДРПОУ 37501611

10.05.2022 № 36-286
на № _____ від _____

Комунальне некомерційне підприємство
«Київська міська психоневрологічна
лікарня №2» виконавчого органу
Київської міської ради (Київської міської
державної адміністрації)

Про реєстрацію змін та доповнень
до колективного договору

Управління соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що подані на повідомну реєстрацію зміни та доповнення до Колективного договору Вашого підприємства на 2020 – 2023 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3592/3500 від 10.05.2022.

Заступник начальника Управління –
начальник відділу

Лариса ПЕЧОНКІНА

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Між адміністрацією і профспілковими організаціями
Комунального некомерційного підприємства «Київська міська
психоневрологічна лікарня № 2»
виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної
адміністрації)

на 2020-2023 роки

Схвалений

загальними зборами (конференцією) трудового колективу
протокол № А від «04» листопада 2022 року

1. Розділ «I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ»:

П.п. 1.3.3. викласти в наступній редакції: «Зміни та доповнення до колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства з питань, що є предметом даного Договору. Зміни і доповнення до колективного договору, протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.»

П.п. 1.3.7. викласти в наступній редакції: «Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих зобов'язань. Якщо сторони переговорів ухвалють рішення припинити дію колективного договору, і трудовий колектив на загальних зборах підтримає це рішення, до колективного договору можуть бути внесені зміни про те, що він припиняє діяти після закінчення строку чинності.»

2. Розділ «II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»:

П.п. 2.1.14. викласти в наступній редакції: «Надати право адміністрації Підприємства встановити режим роботи для персоналу стаціонарних психоневрологічних відділень, а саме: фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою і молодший медичний персонал: 1 зміна 9.00 – 18.00 (9 годин) 2 зміна 18.00 – 9.00 (15 годин) за рішенням профспівкового комітету. Встановлення тривалості робочої зміни до 24 годин, можливе лише за умови прийняття відповідного рішення трудовим колективом структурного підрозділу та за взаємною згодою між працівником і профспівковим органом у кожному конкретному випадку за особистою заявою.

З метою оптимального регулювання та обліку робочого часу працівників зі змінним режимом роботи на Підприємстві може застосовуватись за погодженням з Профкомом підсумований облік робочого часу, обліковим періодом якого є рік.

Вважати ненормованим робочий день директора, заступника директора, медичного директора, головного бухгалтера, начальника відділу кадрів та начальника планово-економічного відділу.

Медичному персоналу, зайнятому обслуговуванням пацієнтів, надається можливість приймання їжі на робочому місці тривалістю 20 хв., які враховуються в робочий час.

Для адміністративно-господарського персоналу надається перерва для відпочинку та приймання їжі (обідня перерва) тривалістю 30 хв. (з 13.00 до 13.30).

Для змінних працівників надається перерва для відпочинку та приймання їжі тривалістю 20 хв. через кожні шість годин роботи, які враховуються в робочий час.

Для медичних працівників, що мають 6,5 годинний або меншої тривалості робочий день, надання обідньої перерви не обов'язкове.»

П.п. 2.1.18. викласти в наступній редакції: «Установити такі норми робочого часу для працівників Підприємства (згідно наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006):

- 38,5 години на тиждень (6 год. 24 хв. на день при шестиденному робочому тижні або 7 год. 42 хв. на день при п'ятиденному) - для керівників структурних лікувальних підрозділів (відділень, відділів, лабораторій, кабінетів тощо) з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, керівників закладів охорони здоров'я з числа фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), медичних реєстраторів, дезінфекторів за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці;

- 40 годин на тиждень - для керівника закладу, його заступників, медичного директора, головного бухгалтера та його заступника, керівників відділів, служб та інших немедичних підрозділів, практичних психологів, головної медичної сестри, статистика, інженерів, фахівців, технічних службовців та робітників, для молодших медичних сестер (братів) (санітарок/санітарів), молодших медичних сестер (братів) стаціонару, молодших медичних сестер (братів) (санітарок/санітарів – буфетниць), молодших медичних сестер (братів) поліклініки (за винятком тих, хто працює із шкідливими умовами праці).

- 18 годин на тиждень - для вчителів-дефектологів та логопедів закладу
- 36 годин на тиждень - для працівників, які працюють в шкідливих умовах праці встановлених чинним законодавством згідно постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 року №163.

- іншої тривалості - у випадках, встановлених чинним законодавством.

- ненормований робочий день для визначеної категорії співробітників підприємства (Додаток 14).

Шкідливі умови праці підтверджуються проведенням атестації робочих місць працівників.»

П.п. 2.1.28. викласти в наступній редакції: «Вести облік відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки, не допускати випадків ненадання працівникам щорічних відпусток повної

тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання відпусток протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або відпустки за особливий характер роботи.

Надавати додаткову відпустку за ненормований робочий день - до 7 календарних днів для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку. У період дії Колективного договору питання встановлення ненормованого робочого часу з наданням додаткової відпустки за особливі умови праці для окремих працівників може визначатися також наказом Роботодавця погодженим з Профкомом.»

П.п. 2.1.32. викласти в наступній редакції: «Додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням надаються незалежно від строку безперервної роботи на цьому підприємстві. Навчальні відпустки надаються незалежно від щорічних основної та додаткової відпусток. Порядок їх надання не залежить один від одного.

Навчальні відпустки не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові та неробочі дні. За невикористані дні таких відпусток не виплачується грошова компенсація. Для отримання відпустки працівник подає роботодавцеві заяву про надання йому додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням і додає до неї довідку-виклик з навчального закладу з обов'язковим зазначенням дати початку навчальної відпустки і її тривалості.

Для працівників, які уклали трудовий договір за сумісництвом, на час навчальної відпустки можуть оформити відпустку без збереження заробітної плати на підставі п. 14 ст. 25 Закону України "Про відпустки".

Для працівників, допущених до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, та працівникам, які складають випускні іспити під час навчання на підготовчих відділеннях при вищих навчальних закладах надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад.»

Доповнити розділ наступними п.п.:

«2.1.33. Надавати логопедам, практичним психологам та вчителям-дефектологам щорічну основну відпустку тривалістю 56 календарних днів (постанова Кабінету Міністрів України від від 14 квітня 1997 р. № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти,

навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам».

2.1.34. Замінювати за бажанням працівника частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, за умови що тривалість наданих працівникові щорічних основної і додаткової відпусток склала не менше 24 календарних днів, враховуючи фінансові можливості закладу.»

3. Розділ «Ш.ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ» залишити без змін.

4. У розділ 4 «ОПЛАТА ПРАЦІ (ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)» внести наступні зміни:

П.п. 4.1.1. викласти в наступній редакції: «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 грошових надходжень з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.»

П.п. 4.1.2. викласти в наступній редакції: «Встановити на Підприємстві тарифну систему оплати праці. Оплата праці здійснюється на основі тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників підприємства (Додаток 14). Розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу встановити на рівні мінімальної заробітної плати, визначеної законом України про Державний бюджет України на відповідний рік. Посадові оклади за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Встановити, що відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам КНП «КМПНЛ №2» за повністю виконану місячну (годинну) норму праці устанавлюється у межах фонду оплати праці на 2022 рік:

- на рівні не менше 20 000 гривень, для медичних працівників, які займають посади лікарів (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах

охорони здоров'я, а саме: бактеріологи, біохіміки, вірусологи, генетики, ентомологи, імунологи, лаборанти клінічної діагностики, мікробіологи, паразитологи, біологи, зоологи та токсикологи;

- на рівні не менше 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства, а саме працівникам, які займають посади фахівців визначених у розділі «Фахівці» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників системи охорони здоров'я. Випуск 78 «Охорона здоров'я», затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117.

Посадові оклади працівників підприємства та їх зміни в визначаються відповідно до встановленого законодавством рівня та змінюються відповідно до чинних змін.»

П.п. 4.1.3. викласти в наступній редакції: «Умови оплати праці та тривалість відпусток директора Підприємства визначаються контрактом, укладеним за результатами конкурсу, цим договором та не можуть бути меншими, ніж передбачено законодавством. Розмір посадового окладу директора Підприємства встановлюється у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами).

Заступнику директора посадовий оклад встановлюється на 5 % нижче від посадового окладу директора, медичному директору - на 10 % нижче від посадового окладу директора, головному бухгалтеру — на 20% нижче від посадового окладу директора, начальнику відділу кадрів та начальнику планово-економічного відділу – на 25% нижче від посадового окладу директора, заступнику головного бухгалтера посадовий оклад встановлюється - на 15% нижче від посадового окладу головного бухгалтера, головній медичній сестрі - на 50% нижче від посадового окладу директора.

Працівником основної професії на Підприємстві є лікар.»

П.п.п. 4.1.3.1. виключити

П.п.п. 4.1.3.2. виключити

П.п.п. 4.1.3. 3. Викласти в наступній редакції: «Встановлювати наступні доплати:

а) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – до 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника;

б) за суміщення професій (посад) – доплата одному працівнику не до 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) в межах фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника;

г) директору Підприємства - лікарю та медичному директору дозволяється вести на Підприємстві роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота повинна відображатись у відповідних медичних документах.

д) Робота в нічний час оплачується в розмірі 20 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку.

е) за науковий ступінь:

доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором Підприємства.

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

Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

П.п.п.п 4.1.3.4. викласти в наступній редакції: «Встановлювати наступні надбавки:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- високі досягнення в праці
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються наказом директора підприємства;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)

Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором Підприємства;

П.п.п.п. 4.1.3.5. викласти в наступній редакції: «Оплачувати чергування в стаціонарі. Підприємство належить до безперервно діючих закладів, медична допомога в яких надається цілодобово. Чергування у стаціонарних відділеннях здійснюються за рахунок місячної та понадмісячної норми робочого часу працівника. Робочий час медичних працівників ураховується помісячно. Забороняється залучати до роботи в нічний час та до надурочних робіт осіб, які перелічені в статтях 55, 63 Кодексу законів про працю України.

Якщо чергування здійснювалось у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться. Оплата праці в святкові, неробочі, вихідні дні, нічні години проводиться згідно законодавства

Не допускається залучення до чергування у нічні, вихідні, святкові та неробочі дні вагітних жінок, жінок які мають дітей віком до 3-х років.

Жінки, які мають дітей інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років можуть залучатися до чергування тільки за їх згодою.»

П.п.п.п 4.1.3.6. виключити.

П.п.п. 4.1.5 виключити.

П.п.п. 4.1.6 виключити

П.п.п. 4.1.11. викласти в наступній редакції: «Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються наказом директора Підприємства

П.п.п. 4.1.12. викласти в наступній редакції: «Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати. Проміжок часу між виплатами заробітної плати не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів.

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

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи через установи банків.

Заробітна плата працівників підприємства виплачується у національній валюті України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.»

Доповнити розділ 4 наступними п.п.п.:

«4.1.19. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

4.1.20. Відповідно до статті 217 КЗпП України на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. Середня зарплата для оплати відпускних розраховується відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати». Нарахування заробітної плати за час навчальної відпустки провадиться не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.1.21. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства відповідно до Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078, та інших нормативно-правових актів.»

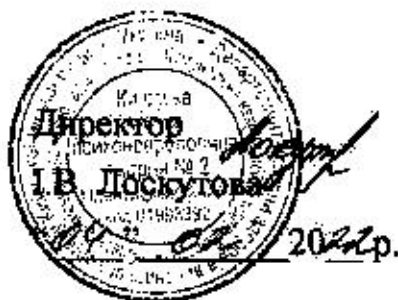
Розділ 5 «ОХОРОНА ПРАЦІ» залишити без змін.

В розділ 6 «СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ» внести наступні зміни:

П.п.п. 6.1.1. виключити.

Додатки 5, 6, 11 – викласти в новій редакції в новій редакції.

Додатки 1, 4, 7, 8, 10 виключити



Голова профкому

Т.В. Федик

“04” 02 2022р.

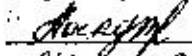
Голова профкому

Л.О.Войко

“04” 02 2022р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директора КНП «КМГПНЛ №2»


 І.В. Лоскутова
 «04» 01 2022 р.

ПЕРЕЛІК

посад працівників, яким за результатами атестації робочих місць надано додаткову відпустку (додаток № 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. № 1290)

№ з/п	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1	Лікар (у тому числі лікар - керівник)	7
2	Головна медична сестра	7
3	Завідувач з числа лікарів, лікар-психіатр (у тому числі лікар-інтерн)	7
	Завідувач психоневрологічним відділенням (стаціонар), лікар-психіатр, психолог, психотерапевт тощо психоневрологічного відділення (стаціонару)	25
4	Лікар-психіатр амбулаторного відділення	7
5	Лікар-психіатр дитячий	7
6	Лікар-психіатр дитячий дільничний	7
7	Лікар-психолог	7
8	Лікар-психотерапевт	7
9	Лікар-офтальмолог	7
10	Лікар-невропатолог	7
11	Лікар-терапевт	7
12	Лікар-фізіотерапевт	7
13	Лікар з функціональної діагностики	7
14	Лікар-лаборант, лаборант	7
15	Сестра медична старша	7
17	Сестра медична	7
18	Сестра медична дитячої поліклініки	7
19	Сестра медична амбулаторного відділення	7
20	Сестра медична процедурна	7

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директора КНП «КМІПНЛ №2»

І.В. Лоскутова

2022 р.

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах (у т.ч. на персональних комп'ютерах незалежно від виду монітора) у Додатку 2 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290, передбачено право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів за позицією 58 розділу XXII "Загальні професії за всіма галузями господарства" підрозділу "Інші види виробництв"

№ з/п	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1	Інженер, інженер з організації експлуатації та ремонту	4
2	Інженер з охорони праці	4
3	Інженер	4
4	Юрисконсульт	4
5	Секретар	4
6	Інспектор з кадрів старший	4
7	Фахівець з питань цивільного захисту	4
8	Економіст	4
9	Заступник головного бухгалтера	4
10	Бухгалтер	4
11	Інженер-програміст	4
12	Завідувач господарства	4
13	Фахівець з публічних закупівель	4
14	Діловод	4
15	Статистик	4

Заступник директора

Зоя Гогова ПП

Ірина ВІТЕР

Ірина ВІТЕР

21	Сестра медична стаціонару	25
22	Сестра медична з фізіотерапії	7
23	Сестра медична з функціональної діагностики	7
24	Сестра медична з дієтичного харчування	7
25	Сестра медична з масажу	7
26	Практичний психолог	7
27	Молодший медичний персонал амбулаторного відділення, молодша медична сестра/ молодший медичний брат (санітарка-буфетчиця, санітарка/санітар) та обслуговуючий персонал	7
	Молодший медичний персонал (молодша медична сестра/ молодший медичний брат стаціонару)	25
29	Лікар-психіатр кабінету медоглядів	7
<i>Господарсько-обслуговуючий персонал</i>		
36	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	4
37	Слюсар-сантехнік	4

Заступник директора

МР
Заступник голови ЖБО

Ірина ВІТЕР

Ірина Вітер



І.В.Лоскутова
2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНОЇ ЛІКАРНІ № 2

1. Загальні положення.

1.1. Це положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», Закону України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди», інших нормативно-правових актів України.

1.2. Це Положення є складовою частиною колективного договору КНП «КМПНЛ № 2» і поширюється на всіх членів трудового колективу Підприємства.

1.3. Система преміювання запроваджується з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу в загальні результати роботи, підвищення її ефективності та якості надання медичної допомоги і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

1.4. Положення приймається з метою матеріального стимулювання працівників лікарні за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

1.5. Преміювання працівників Підприємства здійснюється відповідно до їхнього особистого вкладу в загальний результат роботи Підприємства за підсумками роботи за місяць/квартал/рік.

1.6. В окремих випадках преміювання здійснюється за виконання важливої роботи, її складність та обсяг.

1.7. Працівникам Підприємства відповідно до цього Положення можуть призначатися та виплачуватися разові та періодичні премії.

1.8. За рішенням керівника за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачено одноразову премію.

1.9. Керівнику Підприємства надається право відповідно до законодавства України позбавляти премії частково або повністю в разі порушення трудової, виробничої дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

2. Підстави, умови і порядок преміювання

2.1. Для визначення розміру премій за виконання особливо важливої роботи враховується:

- виконання заходів та завдань протягом відповідного періоду у структурному підрозділі;

- ініціативність та особистий внесок у загальні результати роботи;
- складність та обсяг виконуваної роботи;
- відсутність порушень у діяльності за результатами перевірок департаментом охорони здоров'я ВОКМР (КМДА), іншими органами та службами, що мають повноваження для перевірки та контролю;
- стан виконавчої дисципліни (виконання окремих доручень керівництва за умови своєчасного та якісного виконання поставлених завдань залежно від обсягу, терміновості та важливості).

2.2. Премії з нагоди ювілейних (50, 60 років за умови безперервної роботи на Підприємстві не менш 10 років) і державних святкових дат можуть виплачуватися за рішенням директора Підприємства.

2.3. У межах фонду заробітної плати може нараховуватися декілька премій працівникам, які протягом місяця, кварталу сумлінно виконували кілька різних завдань, поставлених керівником Підприємства, керівником підрозділу, відділу відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи. Премії можуть бути нараховані за кожний випадок виконання умов преміювання незалежно від того, скільки таких випадків буде впродовж того чи іншого періоду.

2.4. Преміювання керівництва підприємства може здійснюватися щомісячно, щоквартально, за підсумками року в межах фонду заробітної плати Підприємства.

2.5. Премії виплачуються працівникам за поданням керівника відділу, а керівникам відділів – за поданням заступника директора Підприємства.

2.6. Преміювання заступника директора Підприємства та медичного директора здійснюється за рішенням директора Підприємства у порядку та розмірах, визначених цим Положенням. Директору Підприємства премія виплачується згідно умов контракту за погодженням департаменту охорони здоров'я ВОКМР (КМДА).

2.7. Премії, що виплачуються одному працівникові, максимальними розмірами не обмежуються.

2.8. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи Роботодавця, відпрацювали менше половини норми часу за період, за результатами роботи якого проводиться преміювання, а також на яких були накладені дисциплінарні стягнення, преміюванню не підлягають.

Не здійснюється виплата премії працівників КНП «КМПНЛ № 2» за час відпусток, у період тимчасової непрацездатності, під час навчання з метою підвищення кваліфікації, у період випробувального терміну.

2.9. Працівники мають право на отримання премії за наявності коштів для цього у фонді заробітної плати Підприємства.

2.10. Джерелом фонду преміювання працівників КНП «КМПНЛ № 2» є кошти отримані ним від НСЗУ за договорами про медичне обслуговування населення, власні кошти підприємства, а також економія фонду заробітної плати за рахунок асигнувань загального фонду, яка утворилась за умови виплати працівникам лікарні, які отримують заробітну плату за кошти місцевого бюджету, гарантованої законодавством та цим колективним договором заробітної плати тощо.

2.11. Нарахування і виплата премій, здійснюється за умови укладення договорів про медичне обслуговування населення між Підприємством та Національною службою здоров'я України.

2.12. Розмір премії працівників Підприємства за результатами роботи встановлюється за рішенням комісії з преміювання КНП «КМПНЛ № 2», яке погоджується з профспілковими комітетами КНП «КМПНЛ № 2», шляхом видання наказу директором.

2.13. Розміри премій працівникам за виконання показників встановлюються без обмежень і визначаються у фіксованому розмірі у або відсотковому до посадового окладу розмірі.

2.14. За рішенням керівника шляхом видання наказу директором надавати премію медичним працівникам підприємства (без врахування дисциплінарних стягнень), яким Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 №2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» з метою приведення їм нарахованої заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці до рівня встановленого законодавством та затвердженого «Положенням про оплату праці працівників КНП «КМПНЛ №2» пропорційно до відпрацьованого часу.

2.15. Розмір та критерії преміювання премії за результатами роботи залежать від особистого внеску працівника та визначаються за наступними показниками:

Критерії	Граничний розмір премії, %		
Трудова дисципліна	≥ 300	200	100
Виконавча дисципліна			
Бездоганне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку			
Дотримання правил техніки безпеки та інструкцій з охорони праці			
Якісність виконання завдань, визначених посадовою інструкцією			
Ініціативність в роботі та особистий внесок у загальні результати			
Відсутність порушень у діяльності за результатами перевірок департаментом охорони здоров'я ВОКМР (КМДА), іншими органами та службами, що мають повноваження для перевірки та контролю			
Стан виконавчої дисципліни (виконання окремих доручень керівництва за умови своєчасного та якісного виконання поставлених завдань залежно від обсягу, терміновості та важливості)			
Виконання додаткового обсягу завдань (участь в роботі комісій, робочих групах)			
Складність та обсяг виконуваної роботи			
Систематичний раціоналізаторський підхід до виконання функціональних обов'язків			

Виконання окремих доручень керівника	
Інші критерії	

2.15. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за другу половину місяця, що настає за звітним періодом.

3. Інші умови.

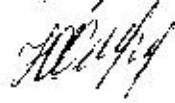
3.1. В це положення можуть бути внесені зміни та доповнення у зв'язку зі змінами в законодавстві, а також через зміни в умовах колективного договору, після узгодження з профспілковим комітетом та директором КНП «КМПНЛ №2».

Заступник директора



Ірина ВІТЕР

Головний бухгалтер



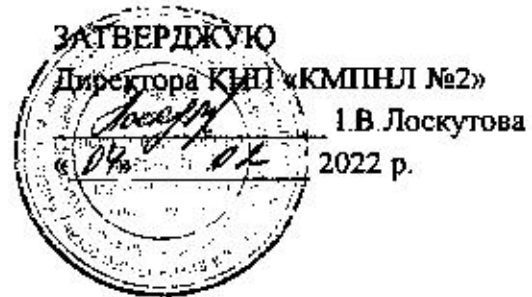
Юлія СМОЛЯНСЬКА

Заступч голови

ЗЛО



Титух Ч.Б.



**ПЕРЕЛІК
 ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ЗАЙНЯТІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
 В ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНІ ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ
 З НЕНОРМОВАНИМ РОБОЧИМ ДНЕМ**

1	Директор	7
2	Заступник директора	7
3	Медичний директор	7
4	Головний бухгалтер	7
5	Начальник планово-економічного відділу	7
6	Начальник відділу кадрів	7

Заступник директора

Зас. голови ТППО

Ірина ВІТЕР

Ірина Вітер

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Директора КНП «КМПНЛ №2»
Лоскутова Г.В. Лоскутова
 «04» 02 2022 р.

	Найменування посади	коэф-т	тарифний розряд	грн.	
3113	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1	1	6500	
3229	Лікар-інтерн, стажист	1		6500	
	Статистик	1		6500	
3231	Лікар-інтерн	1		6500	
3132	Молодша медична сестра	1		6500	
7129	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1		6500	
7136	Слюсар сантехнік	1		6500	
9142	Дезінфектор	1		6500	
9152	Сторож	1		6500	
9162	Двірник	1		6500	
9322	Підсобний робітник	1		6500	
4144	Діловод	1,09		2	7085
4222	Регістратор медичний	1,09			7085
1239	Завідувач господарством	1,54		3	10010
3423	Інспектор з кадрів	1,54			10010
4115	Секретар	1,54	10010		
2132,2	Провідний інженер програміст	1,69	4	10985	
2132,2	Провідний інженер	1,69		10985	
2149,2	Фахівець з питань цивільного захисту	1,69		10985	
2149,2	Інженер з охорони праці	1,69		10985	
2149,2	Інженер з організації експлуатації та ремонту	1,69		10985	
2445,2	Практичний психолог	1,85		12025	
3229	Логопед без категорії	1,85		12025	
3229	Логопед другої категорії	1,87	6	12155	
3229	Логопед першої категорії	1,89	7	12285	
3229	Логопед вищої категорії	1,92	8	12480	
3231	Сестра медична без категорії	2,08	9	13520	
3231	Статистик медичний без категорії	2,08		13520	
3231	Сестра медична другої категорії	2,1		10	13650
3231	Сестра медична першої категорії	2,12	11	13780	
			12		
3229	Фельдшер -лаборант вищої	2,14		13910	
3231	Сестра медична вищої категорії	2,14		13910	
3231	Старша медична сестра	2,16	13	14040	
2411,2	Провідний бухгалтер	2,31		15015	
2419,2	Фахівець з публічних закупівель	2,31	14	15015	
2441,2	Провідний економіст	2,31		15015	

2221,2	Лікар без категорії
2221,2	Лікар другої категорії
2221,2	Лікар першої категорії
2211,2	Біолог вищої
2221,2	Лікар вищої категорії
2229,2	Лікар з функціональної діагностики вищої категорії
1229,5	Завідувач відділення
КП	Керівники
1210,1	Директор
1210,1	Заступник директора
1210,1	Медичний директор
1231	Головний бухгалтер
1231	Начальник планово-економічного відділу
1232	Начальник відділу кадрів
1229,5	Головна медична сестра
КП	Професіонали
2411,2	Заступник головного бухгалтера

3,08	15	20020
3,15	16	20475
3,22	17	20930
3,29		21385
3,29	18	21385
3,29		21385
3,42	19	22230

% від посадового окладу керівника

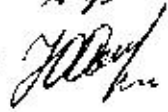
95
90
80
75
75
60
85

Заступник директора



Ірина ВІТЕР

Головний бухгалтер



Юлія СМОЛЯНСЬКА

Засвідковано

Ірина ВІТЕР

**Протокол конференції КНП «Київська міська психоневрологічна лікарня
№ 2»**

№ 1 від 01 лютого 2022 року

Присутні делегати:

- 1 Вітер І.В.
- 2 Григоренко І.В.
- 3 Ревунець Г.В.
- 4 Ліхтанський П.Г.
- 5 Пожидаєв А.В.
- 6 Чередніченко Л.Б.
- 7 Федик Т.В.
- 8 Проняєва Л.В.
- 9 Зарецька О.О.
- 10 Новаторська О.І.
- 11 Смолянська Ю.Ю.
12. Белушкін Є.О.
13. Липицька Л.В.
- 14 Гнатюк О.О.
15. Клименко М.І
- 16 Смолянська Ю.Ю.
- 17 Зарецька О.О.
- 18 Смолянська О.В.
- 19 Птух Н.П.

Порядок денний:

- 1 Обрання голови та секретаря засідання.
2. Внесення змін до колективного договору в зв'язку зі змінами нормативних документів.

ПРОТОКОЛ ЗАСІДАННЯ:

- 1 Новаторською О.І. внесено пропозицію обрати головою засідання начальника відділу кадрів Смолянську О.В. та секретарем засідання головного бухгалтера Зарецьку О.О.

Голосувало «ЗА» – 19 чоловік

Проти – 0

Прийнято одноголосно.

- 2 Вітер І.В. ознайомила присутніх зі змінами до колективного договору в зв'язку зі змінами нормативних документів на підставі яких розраховується заробітна плата

1. Розділ «І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ»:

П.п. 1 3.3. викласти в наступній редакції: «Зміни та доповнення до колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства з питань, що є предметом даного Договору. Зміни і доповнення до колективного договору, протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.»

П.п. 1 3.7. викласти в наступній редакції: «Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих зобов'язань. Якщо сторони переговорів ухвалюють рішення припинити дію колективного договору, і трудовий колектив на загальних зборах підтримує це рішення, до

колдоговору можуть бути внесені зміни про те, що він припиняє діяти після закінчення строку чинності.»

2. Розділ «П. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»:

П.п. 2.1.14. викласти в наступній редакції: «Надати право адміністрації Підприємства встановити режим роботи для персоналу стаціонарних психоневрологічних відділень, а саме: фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою і молодший медичний персонал: 1 зміна 9.00 – 18.00 (9 годин) 2 зміна 18.00 – 9.00 (15 годин) за рішенням профспілкового комітету. Встановлення тривалості робочої зміни до 24 годин, можливе лише за умови прийняття відповідного рішення трудовим колективом структурного підрозділу та за взаємною згодою між працівником і профспілковим органом у кожному конкретному випадку за особистою заявою.

З метою оптимального регулювання та обліку робочого часу працівників зі змінним режимом роботи на Підприємстві може застосовуватись за погодженням з Профкомом підсумований облік робочого часу, обліковим періодом якого є рік.

Вважати ненормованим робочий день директора, заступника директора, медичного директора, головного бухгалтера, начальника відділу кадрів та начальника планово-економічного відділу.

Медичному персоналу, зайнятому обслуговуванням пацієнтів, надається можливість приймання їжі на робочому місці тривалістю 20 хв., які враховуються в робочий час.

Для адміністративно-господарського персоналу надається перерва для відпочинку та приймання їжі (обідня перерва) тривалістю 30 хв. (з 13.00 до 13.30).

Для змінних працівників надається перерва для відпочинку та приймання їжі тривалістю 20 хв. через кожні шість годин роботи, які враховуються в робочий час.

Для медичних працівників, що мають 6,5 годинний або меншої тривалості робочий день, надання обідньої перерви не обов'язкове.»

П.п. 2.1.18. викласти в наступній редакції: «Установити такі норми робочого часу для працівників Підприємства (згідно наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006):

- 38,5 години на тиждень (6 год. 24 хв. на день при шестиденному робочому тижні або 7 год. 42 хв. на день при п'ятиденному) - для керівників структурних лікувальних підрозділів (відділень, відділів, лабораторій, кабінетів тощо) з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, керівників закладів охорони здоров'я з числа фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), медичних реєстраторів (з медичною освітою), дезінфекторів за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці;
- 40 годин на тиждень - для керівника закладу, його заступників, медичного директора, головного бухгалтера та його заступника, керівників відділів, служб та інших немедичних підрозділів, практичних психологів, головної медичної сестри, статистика, інженерів, фахівців, технічних службовців та робітників, для молодших медичних сестер (братів) (санітарок/санітарів), молодших медичних сестер (братів) стаціонару, молодших медичних сестер (братів) (санітарок/санітарів – буфетниць), молодших медичних сестер (братів) поліклініки (за винятком тих, хто працює із шкідливими умовами праці), реєстратор (архіву), реєстратор.
- 18 годин на тиждень - для вчителів-дефектологів та логопедів закладу
- 36 годин на тиждень - для працівників, які працюють в шкідливих умовах праці встановлених чинним законодавством згідно постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 року №163.
- іншої тривалості - у випадках, встановлених чинним законодавством.

- ненормований робочий день для визначеної категорії співробітників підприємства (Додаток 14).

Шкідливі умови праці підтверджуються проведенням атестації робочих місць працівників.»

П.п. 2.1.28. викласти в наступній редакції: «Вести облік відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки, не допускати випадків ненадання працівникам щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання відпусток протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або відпустки за особливий характер роботи.

Надавати додаткову відпустку за ненормований робочий день - до 7 календарних днів для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку. У період дії Колективного договору питання встановлення ненормованого робочого часу з наданням додаткової відпустки за особливі умови праці для окремих працівників може визначатися також наказом Роботодавця погодженим з Профкомом.»

П.п. 2.1.32. викласти в наступній редакції: «Додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням надаються незалежно від строку безперервної роботи на цьому підприємстві. Навчальні відпустки надаються незалежно від щорічних основної та додаткової відпусток. Порядок їх надання не залежить один від одного.

Навчальні відпустки не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові та неробочі дні. За невикористані дні таких відпусток не виплачується грошова компенсація. Для отримання відпустки працівник подає роботодавцеві заяву про надання йому додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням і додає до неї довідку-виклик з навчального закладу з обов'язковим зазначенням дати початку навчальної відпустки і її тривалості.

Для працівників, які уклали трудовий договір за сумісництвом, на час навчальної відпустки можуть оформити відпустку без збереження заробітної плати на підставі п. 14 ст. 25 Закону України "Про відпустки".

Для працівників, допущених до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, та працівникам, які складають випускні іспити під час навчання на підготовчих відділеннях при вищих навчальних закладах надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад.»

Доповнити розділ наступними п.п.:

«2.1.33. Надавати логопедам, практичним психологам та вчителям-дефектологам щорічну основну відпустку тривалістю 56 календарних днів (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам».

2.1.34. Замінювати за бажанням працівника частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, за умови що тривалість наданих працівникові щорічних основної і додаткової відпусток склала не менше 24 календарних днів, враховуючи фінансові можливості закладу.»

3. Розділ «Ш.ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ» залишити без змін.

4. У розділ 4 «ОПЛАТА ПРАЦІ (ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)» внести наступні зміни:

П.п. 4.1.1. викласти в наступній редакції: «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 грошових надходжень з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.»

П.п. 4.1.2. викласти в наступній редакції: «Встановити на Підприємстві тарифну систему оплати праці. Оплата праці здійснюється на основі тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників підприємства (Додаток 14). Розмір базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду за повністю виконану місячну норму часу встановити на рівні мінімальної заробітної плати, визначеної законом України про Державний бюджет України на відповідний рік. Посадові оклади за розрядами тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Встановити, що відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам КНП «КМПНЛ №2» за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановлюється у межах фонду оплати праці на 2022 рік:

- на рівні не менше 20 000 гривень, для медичних працівників, які займають посади лікарів (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, а саме: бактеріологи, біохіміки, мікробіологи, генетики, ентомологи, імунологи, лаборанти клінічної діагностики, мікробіологи, паразитологи, біологи, зоологи та токсикологи;

- на рівні не менше 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства, а саме працівникам, які займають посади фахівців визначених у розділі «Фахівці» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників системи охорони здоров'я. Випуск 78 «Охорона здоров'я», затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117.

Посадові оклади працівників підприємства та їх зміни в визначаються відповідно до встановленого законодавством рівня та змінюються відповідно до чинних змін.»

П.п. 4.1.3. викласти в наступній редакції: «Умови оплати праці та тривалість відпусток директора Підприємства визначаються контрактом, укладеним за результатами конкурсу, цим договором та не можуть бути меншими, ніж передбачено законодавством. Розмір посадового окладу директора Підприємства встановлюється у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами).

Заступнику директора посадовий оклад встановлюється на 5 % нижче від посадового окладу директора, медичному директору - на 10 % нижче від посадового окладу директора, головному бухгалтеру — на 20% нижче від посадового окладу директора, начальнику відділу кадрів та начальнику планово-економічного відділу - на 25% нижче від посадового окладу директора, заступнику головного бухгалтера посадовий оклад встановлюється - на 15% нижче

від посадового окладу головного бухгалтера, головній медичній сестрі - на 50% нижче від посадового окладу директора.

Працівником основної професії на Підприємстві є лікар.»

П.п.п.п. 4.1.3.1. виключити

П.п.п.п. 4.1.3.2. виключити

П.п.п.п. 4.1.3.3. Викласти в наступній редакції: «Встановлювати наступні доплати:

а) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – до 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника;

б) за суміщення професій (посад) – доплата одному працівнику не до 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) в межах фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника;

г) директору Підприємства - лікарю та медичному директору дозволяється вести на Підприємстві роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота повинна відобразитись у відповідних медичних документах.

д) Робота в нічний час оплачується в розмірі 20 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку.

е) за науковий ступінь:

доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати),

кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором Підприємства.

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

Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

П.п.п.п 4.1.3.4. викласти в наступній редакції: «Встановлювати наступні надбавки:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- високі досягнення в праці
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;

У разі несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються наказом директора Підприємства;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)

Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором Підприємства;

П.п.п. 4.1.3.5. викласти в наступній редакції: «Оплачувати чергування в стаціонарі. Підприємство належить до безперервно діючих закладів, медична допомога в яких надається цілодобово. Чергування у стаціонарних відділеннях здійснюються за рахунок місячної та понадмісячної норми робочого часу працівника. Робочий час медичних працівників ураховується помісячно. Забороняється залучати до роботи в нічний час та до надурочних робіт осіб, які перелічені в статтях 55, 63 Кодексу законів про працю України.

Якщо чергування здійснювалось у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться. Оплата праці в святкові, неробочі, вихідні дні, нічні години проводиться згідно законодавства

Не допускається залучення до чергування у нічні, вихідні, святкові та неробочі дні вагітних жінок, жінок які мають дітей віком до 3-х років.

Жінки, які мають дітей інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років можуть залучатися до чергування тільки за їх згодою.»

П.п.п. 4.1.3.6. виключити.

П.п.п. 4.1.5 виключити.

П.п.п. 4.1.6 виключити

П.п.п. 4.1.11. викласти в наступній редакції: «Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються наказом директора Підприємства

П.п.п. 4.1.12. викласти в наступній редакції: «Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати. Проміжок часу між виплатами заробітної плати не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів.

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

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи через установи банків.

Заробітна плата працівників підприємства виплачується у національній валюті України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.»

Доповнити розділ 4 наступними п.п.п.:

«4.1.19. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

4.1.20. Відповідно до статті 217 КЗпП України на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. Середня зарплата для оплати відпускних розраховується відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати». Нарахування заробітної плати за час навчальної відпустки провадиться не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.1.21. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства відповідно до Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078, та інших нормативно-правових актів.»

Розділ 5 «ОХОРОНА ПРАЦІ» залишити без змін.

В розділ 6 «СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ» внести наступні зміни:

П.п.п. 6.1.1. виключити.

Додатки 5, 6, 11 – викласти в новій редакції в новій редакції.

Додатки 1, 4, 7, 8, 10 виключити

Голова ППО Федик Тетяну Василівну зауважила, що зміни потребують детального аналізу та роз'яснень того, що включає в себе заробітна плата;
Головний бухгалтер Смолянська Ю.Ю. повідомила присутніх щодо розрахунку середньої заробітної плати працівників лікарні до нарахувань лікарняних листків та відпускних;
Головний бухгалтер І.В. надала інформацію щодо кількості днів відпустки працівникам лікарні;
Смолянська О.В. роз'яснила як здійснюється розрахунок днів відпусток працівникам лікарні, умов дії договору, внесення змін до колективного договору.
Хтанський П.Г. вніс пропозицію щодо перерви зборів до 11:00 04.02.2022 року для можливості додаткового вивчення та аналізу змін у структурних підрозділах.

Учасувало «ЗА» – 19 чоловік одноголосно

Проти – 0

Прийнято рішення провести остаточні збори 04.02.2022 об 11:00.

Вісник додається.

(протокол на двох аркушах)

Голова зборів

Смолянська О.В.

Секретар зборів

Зарецька О.О.

Протокол конференції КНП «Київська міська психоневрологічна лікарня № 2»
№ 2 від 04 лютого 2022 року

Присутні делегати:

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. Пгуж Н.П. | 9. Проняєва Л.В. |
| 2. Задворна Т.М. | 10. Зарецька О.О. |
| 3. Григоренко І.В. | 11. Смолянська О.В. |
| 4. Ревунець Г.В. | 12. Новаторська О.І. |
| 5. Ліхтанський П.Г. | 13. Смолянська Ю.Ю. |
| 6. Пожидзев А.В. | 14. Белушкін Є.О. |
| 7. Чередніченко Л.Б. | 15. Лапицька Л.В. |
| 8. Федик Т.В. | 16. Вітер І.В. |

Порядок денний:

1. Обрання голови та секретаря засідання.
2. Внесення змін до колективного договору в зв'язку зі змінами нормативних документів.

ПРОТОКОЛ ЗАСІДАННЯ:

1. Новаторською О.І. внесено пропозицію обрати головою засідання начальника відділу кадрів Смолянську О.В. та секретарем засідання головного бухгалтера Зарецьку О.О.

Голосувало «ЗА» – 19 чоловік

Проти – 0

Прийнято одногolosно.

2. Федик Т.В. внесла уточнення для присутніх стосовно рівня посадових окладів медичного персоналу відповідно до змін колективного договору.

2. Смолянська О.В. надала додаткові роз'яснення щодо щорічної відпустки (додаткової) та роз'яснення щодо встановлення графіка робочого дня та обідньої перерви.

Слухали питання:

1. Ревунець Г.В. лікаря психолога, щодо додаткової відпустки 7 днів.
2. Чередніченко Л.Б. завідувачу лабораторією, щодо обідньої перерви робочого дня.
3. Задворну Т.М. старшу сестру амбулаторного відділення №2, щодо грошової надбавки за посаду старшої медичної сестри.

Ліхтанський П.Г. вніс пропозицію голосувати за запропоновані зміни до колективного договору.

Голосувало «ЗА» 16 чоловік - одногolosно

Проти – 0

Зміни прийнято одногolosно.

Список додається.

(протокол на двох аркушах)

Голова зборів

Секретар зборів

Смолянська О.В.

Зарецька О.О.

Протокол № 4

Засідання профспілкового комітету первинної профспілкової організації КНП « Київська міська психоневрологічна лікарня № 2» (ППО КНП КМПНЛ №2) ВПМП України від 12 квітня 2022 року

Присутні члени профспілкового комітету:

Члени профспілкового комітету:

Птух Н.П. - заступник голови ППО « КНП КМПНЛ №2»

Колбасинська В.В. - секретар

Задворна Т.М.

Клименко М.І.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Тимчасово надати повноваження виконувати обов'язки голови ППО « КНП КМПНЛ №2» заступнику Птух Н.П. з правом підпису.

СЛУХАЛИ ПИТАННЯ:

1. Виступила: Задворна Т.М.

Робота ППО на може продовжуватися та існувати в такі тяжкі часи військового стану. Відсутність голови ППО Федик Т.В. паралізує роботу профспілки лікарні і не має можливості надавати фінансову та матеріальну допомогу членам профспілки лікарні.

2. Виступила Колбасинська В.В.

:З 01.02. 2022 року лікарня не має можливості внести зміни до колективного договору, так як голова ППО Федик Т.В. відсутня і не виконуються обов'язки в повному обсязі, що призводить до повної зупинки всієї профспілкової організації нашої лікарні.

3. Виступила Клименко М.І.

Внесла пропозицію тимчасово виконувати обов'язки голови ППО на заступника голови Птух Н.П. з правом підпису.

4. Виступила Птух Н.П.

Запропонувала тимчасово залишити профспілковий комітет в тому ж складі:

Птух Н.П. заступник голови

Колбасинська В.В. - секретар

Задворна Т.М.

Клименко М.І.

ПОСТАНОВИЛИ:

Дозволити тимчасово виконувати обов'язки ППО КНП «КМПНЛ №2» Птух Н.П.

Голосували:

ЗА - ОДНОСТАЙНО

ПРОТИ - 0

УТРИМАЛОСЬ - 0

Заступник голови ППО

Секретар

Член профкомітету

Член профкомітету

Н.П. Птух

В.В. Колбасинська

М.І. Клименко

Т.М. Задворна

