



У К Р А І Н А

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вулиця Вишківка, 3, м. Харків, 61124  
тел. +38 (057) 721-21-32 факс +38 (057) 721-21-32  
e-mail: 03196624@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196624

Керівнику  
КНП «Міська стоматологічна  
поліклініка №2»  
Харківської міської ради  
ШЕПИЛЄВУ В.В.

26.11.2021 4:42:17 PM

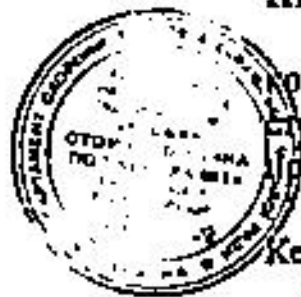
Про повідомну реєстрацію  
колективного договору  
(змін та доповнень)

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, що зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом КНП «Міська стоматологічна поліклініка №2» Харківської міської ради на 2020-2024 роки зареєстровано 26.11.2021 за № 195 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

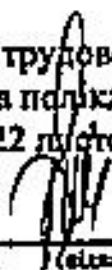
С.В.УКСУСОВ

## ПРИЙНЯТО



Конференцією трудового колективу КНП „Міська  
стоматологічна поліклініка №2” ХМР  
протокол від 22 листопада 2021 року № 7

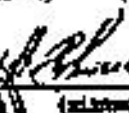
Керівник  
(посада)

  
(підпис)

Володимир ШЕПИЛОВ  
(Підпис №1171330)ШД)

Голова профспілки



  
(підпис)

Андрій ХОРОШАВІН  
(Підпис №1171330)ШД)

## ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ  
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«МІСЬКА СТОМАТОЛОГІЧНА ПОЛІКЛІНІКА №2»  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
на 2020 – 2024 р.р.

м. ХАРКІВ

2021

На підставі п. 1.13 Колективного договору «Між адміністрацією та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Міська стоматологічна поліклініка № 2» Харківської міської ради на 2020-2024 роки сторони соціального діалогу в особі керівника Шепиленка Володимира Вікторовича, діючого на підставі Статуту з однієї сторони, та голови первинної професійної організації, Хорошавіна Андрія Сергійовича, з іншої сторони, домовились внести наступні зміни до Колективного договору підприємства:

1. Викласти розділ 4 «Оплата праці» у наступній редакції:

4.1. Встановлювати працівникам конкретні розміри посадових окладів на підставі діючих умов оплати праці працівників бюджетної сфери за тарифними розрядами та коефіцієнтами Єдиної тарифної сітки, затвердженні постановою КМУ від 30.08.2002 №1298 відповідно до займаних посад, кваліфікації працівників та з урахуванням складності і умов їх праці.

Проводити оплату праці працівників відповідно до вимог чинних законодавчих та інших нормативних актів України, цього Договору та штатного розпису підприємства.

Свочасно складати та затверджувати штатний розпис підприємства на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, кваліфікаційної категорії кожного працівника, складності та обсягів виконання ним робіт, особистого трудового внеску та пропорційна відпрацьованого часу.

4.2. Оплата праці працівників підприємства проводиться за наступними системами оплати праці:

погодинно-преміальна - для працівників адміністративно-управлінського персоналу, загальнополіклінічного персоналу, господарсько-обслуговуючого персоналу, керівників структурних підрозділів, керівників виробництва, статистика медичного, рентгенолаборантів, реєстраторів медичних, молодших медичних сестер (санітарок).

відрядно-преміальна - для лікарів-стоматологів, лікарів-стоматологів-терапевтів, лікарів-стоматологів-хірургів, лікарів-стоматологів дитячих, лікарів-стоматологів-ортодонтів, лікарів зубних, сестер медичних зі стоматології, техніків зубних, згідно зі виконанням фінансового плану. Для лікарів-стоматологів-ортопедів та техніків зубних ортопедичного відділення норма умовних одиниць працескладності.

Обов'язковим є дотримання встановленої законодавством тривалості робочого часу та виконання працівником посадових обов'язків (норм праці).

Нарахування оплати праці працівників підприємства проводиться за фактично відпрацьованим часом та фактично виконаною роботою.

У разі відсутності прибутку від діяльності відділень, які на платних стоматологічних послугах, а також у разі невиконання завдань, поставлених перед відділеннями, вони можуть бути скорочені за штатом або реорганізовані за рішенням керівника підприємства у встановленому статутом підприємства порядку.

4.3. Щорічно або у випадках зміни розміру посадового окладу, доплат та надбавок, складати тарифікаційні списки. Свочасно проводити уточнення тарифікації працівників у зв'язку зі зміною освіти, присвоєння (підтвердження) їм ученого ступеня, почесного звання, кваліфікаційної категорії за підсумками атестації. Включати представника Профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

Атестація працівників проводиться відповідно до вимог чинного законодавства один раз на 5 років.

Працівники, які бажають пройти атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, подають необхідні документи за місяць до початку роботи атестаційної комісії або за місяць до закінчення терміну дії посвідчення.

Також, незалежно від того, чи проходить лікар чергову атестацію у поточному році, чи ні, щорічно до 01 березня лікарем здійснюється подача особистого освітнього портфоліо до відділу кадрів.

Мінімальна кількість балів, яка має бути підтверджена за річний період – 50 балів, окрім випадків, передбачених чинним законодавством України.

Виплачувати лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, які працюють за сумісництвом, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки й перепідготовки, середню заробітну плату у разі наявності фінансової можливості (Постанова КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695 та ст. 122 КЗпП)

4.4. Представником основної професії є сестра медична зі стоматології 6 тарифного розряду, умови оплати праці якої встановлені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Заробітна плата керівнику нараховується виходячи з установлених контрактом умов оплати праці:

- посадового окладу визначеного відповідно 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» і фактично відпрацьованого часу,

- інших доплат та надбавок до посадового окладу згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», від 29.12.2009р. № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за внеслогу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я», від



21.08.2019р. №792 «Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я», від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

У межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових можливостей підприємства.

Посадові оклади заступників головного лікаря та головного бухгалтера встановлюються на 5-15 відсотків нижче від посадового окладу керівника.

Розміри схемних посадових окладів (ставок), їх підвищення, доплати, надбавки працівникам Поліклініки встановлювати в порядку, визначеному наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 №308/519 „Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення та установ соціального захисту населення” зі змінами та доповненнями (далі — Наказ №308/519).

Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства України. «Відповідно до ст. 3<sup>1</sup> Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР доплата до мінімальної заробітної плати здійснюється за повністю відпрацьовану місячну (годинну) норму праці.

#### 4.5. Підвищення посадових окладів :

4.5.1. Керівнику Підприємства та його заступникам, які мають кваліфікаційну категорію – за спеціалізацією «організація і управління охороною здоров'я» і та головній медичній сестрі, яка має кваліфікаційну категорію посадові оклади підвищуються відповідно до вимог п.2.4.1(1) Наказу №308/519;

4.5.2. Керівникам структурних підрозділів (відділень) - лікарям за керівництво посадові оклади встановлюються відповідно до вимог п.2.4.1(4) Наказу №308/519 із підвищенням на 10%-25% в залежності від кількості посад лікарів в підрозділі (відділенні) за штатним розписом, згідно п.2.2.36 Наказу №308/519;

4.5.3.Згідно п.2.4.2 Наказу №308/519 за оперативне втручання (обсягу, складності та характеру робіт) посадові оклади лікарів-хірургів-стоматологів та лікарів-анестезіологів підвищуються до 15%;

4.5.4.Згідно п.2.4.3 Наказу №308/519 лікарям стоматологам всіх спеціальностей, які отримали диплом з відзнакою, посадовий оклад підвищується протягом п'яти років на 5%;

4.5.6.Згідно п.2.4.5 (п.2.12.додатку №3) Наказу №308/519 в зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці лікарям рентгенологам та рентгенолаборантам проводиться підвищення посадового окладу на 15%.

#### 4.6. Доплати до посадових окладів:

4.6.1. Доплата у розмірах до 50% від посадового окладу (п.3.1.1-3.1.2 Наказу №308/519) здійснюється працівникам за наступним переліком додатково виконаних робіт:

- суміщення професії /посад/, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

- розширення зон обслуговування, збільшення обсягу робіт при наявності незайнятих посад;

Зазначені доплати до посадових окладів не встановлюються керівнику, його заступникам, керівникам структурних підрозділів.

Доплата за виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника здійснюється у розмірі різниці між фактичним окладом і посадовим окладом працівника, якого замінюють (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

4.6.2. Згідно п.3.1.3.Наказу №308/519 керівнику, його заступнику з лікувальної роботи дозволяється вести роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності за фактично виконаним обсяг робіт. Робота лікарів - керівників та їх заступників /лікарів/ незалежно від характеру та обсягу робіт за спеціальністю повинна відображатись у відповідних медичних документах.

4.6.3. Згідно п.3.3.1 Наказу №308/519 працівникам встановлюється доплата до посадового окладу за наявність наукового ступеню:

- доктора наук в межах розміру 25%;
- кандидата наук в межах розміру 15%.

4.6.4. Згідно п.3.4.7 Наказу №308/519 працівникам (у т. ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікуювальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, устанавлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Доплати встановлюються до посадових окладів з урахуванням підвищень, в межах фонду оплати праці.

4.7.Надбавки посадових окладів:

4.7.1.Надбавки за високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу можуть встановлюватись працівникам Підприємства у відповідності до вимог чинного законодавства України.

Надбавки встановлюються в межах фонду оплати праці, граничний розір значення надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

4.7.2. Водію автотранспортного засобу щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки встановлюється у розмірах:

- водію 2 класу — 10%;
- водію 1 класу — 25%.

Надбавка нараховується пропорційно відпрацьованого водієм часу.

4.7.3. Відповідності до Порядку виплати надбавки за внеслугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою

державних і комунальних закладів охорони здоров'я, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2009 №1418, керівнику, його заступнику з медичної частини, завідувачим відділень, лікарям усіх спеціальностей, головній медичній сестрі, лікарям стоматологам усіх спеціальностей та фахівцям з базовою і неповною вищою медичною освітою встановлюється щомісячно надбавка за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи:

понад 3 роки – 10%;

понад 10 років – 20%;

понад 20 років – 30%.

Зміна розміру надбавки за вислугу років проводиться з початку місяця, що настає за місяцем роботи, в якому виникло таке право.

4.8. Виплату матеріальної допомоги на оздоровлення медичним працівникам (лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою), а також працівникам, які не відносяться до медичних працівників, здійснювати з основною частиною відпустки не більше ніж один посадовий оклад на рік за наявності фінансової можливості відповідно до затвердженого Положення, яке додається до цього Договору (додаток №6).

4.9. Здійснювати за погодженням з профспілковою стороною преміювання працівників Підприємства згідно з чинним законодавством України та Положенням про преміювання (додаток №7).

4.10. Виплачувати працівникам Підприємства заробітну плату за місцем роботи двічі на місяць: за першу половину місяця – 19-го числа, за другу половину місяця, остаточний розрахунок – 04-го числа наступного місяця.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця (авансу) установити в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьованим час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

При збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.

4.11. Заробітна плата працівників виплачується у національній валюті України - гривні.

4.12. Повідомляти працівників, при виплаті заробітної плати, за другу половину місяця про загальну суму нарахованої заробітної плати за місяць з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму заробітної плати, що належить до кінцевого розрахунку.

4.13. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше, ніж за три дні до її початку відповідно до ст.21 Закону України "Про відпустки" за наявності фінансової спроможності Підприємства.

4.14. Компенсація втрати частини заробітної плати працівника у зв'язку з порушенням термінів її виплати (далі – компенсація) проводиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати, нарахованої працівникові, згідно чинного законодавства України. Своєчасно не отримана з вини працівника заробітна плата компенсації не



підлягає.

4.15. Здійснювати індексацію заробітної плати згідно з чинним законодавством України.

4.16. Заробітну плату виплачувати в першочерговому перед іншими платежами порядку.

4.17. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому проводити в день звільнення, або за згодою працівника в день виплати заробітної плати. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, Адміністрація повідомляє працівника перед виплатою зазначених сум.

4.18. Надати Профкому необхідну документацію для проведення громадського контролю за правильністю нарахування заробітної плати, утримань з неї та перерахування профспілкових внесків.

4.19. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

Профком зобов'язується:

4.20. Оперативно розглядати всі звернення членів Профкому та Адміністрації з питань оплати праці і доходів працівників та в установленому порядку вирішувати порушені питання.

4.21. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, норм цього Договору з питань оплати праці, вживати заходів щодо недопущення порушень та їх усунення.

У разі виявлення порушень з питань оплати праці ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством України.

4.22. Здійснювати громадський контроль за розподілом та використанням коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо виплат премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

4.23. Представляти інтереси працівника в комісії Поліклініки по трудових спрах при розгляді його трудового спору щодо оплати праці»

2. В усіх відмінках даного колективного договору підприємства словосполучення «Головний лікар» замінити на «Керівника»; слова «Поліклініку», «Закладу» в тексті даного колективного договору замінити на Підприємство.

3. Додаток № 7 «Положення про преміювання працівників КНП «Міська стоматологічна поліклініка №2» ХМР» викласти в новій редакції, що додається.



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про надання матеріальної допомоги працівникам**  
**КНП "Міська стоматологічна поліклініка №2"ХМР**

Виплату матеріальної допомоги на оздоровлення медичним працівникам (лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою), а також працівникам, які не відносяться до медичних працівників, здійснювати з основною частиною відпустки не більше ніж один посадовий оклад на рік за наявності фінансової можливості

Згідно п.3.2.4 контракту керівнику Поліклініки допомога на оздоровлення надається у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки при наявності фінансових можливостей Підприємства.

Також, в межах фонду заробітної плати Адміністрація має право надавати іншим працівникам матеріальну допомогу, за винятком матеріальної допомоги на поховання, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, а саме:

- а) на вирішення соціально-побутових потреб;
- б) на стаціонарне лікування або на оздоровлення;
- в) в зв'язку із скрутним матеріальним становищем у випадку крадіжок, хвороби працівника або члена його сім'ї, стихійного лиха;
- г) у разі смерті близьких родичів (дружини, чоловіка, батька, матері, дитини) на поховання одноразову допомогу у розмірі середньомісячного заробітку працівника;
- д) в інших надзвичайних випадках за рішенням Адміністрації.

Керівник

Володимир ШЕПИЛЄВ

(Підпис №4, 10718101(Е))



Голова профкому

Михайло ХОРОШАВІН

(Підпис №4, 10718101(Е))



УЗГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова профспілкового комітету КНП  
„Міська стоматологічна поліклініка  
№2” ХМР

*Андрій ХОРОШАВІН*  
(Власне підпис, (ПРИВНЕСЕ))

“22” *2021* року



Керівник КНП „Міська  
стоматологічна поліклініка №2” ХМР

*Володимир ШЕПИЛІСВ*  
(Власне підпис, (ПРИВНЕСЕ))

“22” *2021* року



## ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників КНП „Міська стоматологічна поліклініка №2” ХМР

### 1. Загальні положення

1.1. Дійсне положення розроблено у відповідності зі ст. 143 КЗпП України, постанов КМУ від 30.08.2002р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» зі змінами і від 19.05.1999р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» та інших нормативно-правових актів діючих на території України.

1.2. Положення передбачає порядок матеріального стимулювання – преміювання працівників апарату управління, медичних працівників та інших працівників Підприємства за творчу активність в реалізації покладених на них задач, належне, якісне та своєчасне їх виконання.

1.3. У відповідності з дієним положенням проводиться преміювання усіх працівників, які пропрацювали в Підприємстві не менше одного місяця.

1.4. Конкретний розмір премії затверджується на загальному засіданні Адміністрації та профспілкового комітету.

### 2. Показники, розміри та порядок преміювання

2.1. Преміювання проводиться за підсумками роботи за місяць, квартал, рік, а також до ювілейних дат і свят: Новий рік, Різдво Христове, Міжнародний жіночий день, Великдень, День праці, День Перемоги, Трійця, День Конституції України, День незалежності України, День захисника України, День медичного працівника, День економіста, День бухгалтера, тощо.

2.2. Загальна сума коштів, направлених на премію, виплачується за рахунок коштів фонду заробітної плати та граничними розмірами не обмежується.

2.3. Конкретний розмір премій працівників визначається у відповідності з їх особистим вкладом у спільні результати роботи та обмежень не має.

2.4. При розподіленні премій між працівниками в якості параметрів оцінки особистого вкладу приймаються наступні показники: якість та обсяг виконаних робіт, їх напруженість, виконавча та трудова дисципліна.

2.5. Розмір премії знижується за:

а) неякісне виконання робіт – на 30%;

б) не виконання в термін завдань, наказів та розпоряджень – на 25%;

Робітники, які допустили прогул без поважних причин, з'явилися на роботі в нетверезому стані, лишаются премії повністю.

2.6. У разі винесення працівнику дисциплінарного стягнення – догани, відповідно до ст.151 КЗпП України він позбавляється премії на строк дії догани.

2.7. Премії не виплачуються за час відпустки, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації.

2.9. Працівникам, які звільнилися з роботи в період, за який проводиться преміювання (місяць, квартал), премія не виплачується, за винятком тих працівників, які виїхали на пенсію або звільнилися за станом здоров'я.

2.10. Підставою для нарахування і виплати премії є наказ керівника Підприємства про преміювання працівників за погодженням з профспілковим комітетом. Повне або часткове зниження премії оформлюється наказом керівника Підприємства.

2.11. Керівник має право додатково заохочувати працівників за виконання особливо важливих робіт в межах фонду заробітної плати.

2.12. Преміювання керівника Підприємства здійснюється згідно контракту за погодженням Органу управління за підпорядкуванням у межах фінансових можливостей Підприємства.

Промито, випружено та сепіровано нечеткою  
ID: 101 ) зр.

Головний лікар

Комунального підприємства підприємства

«Міська стоматологічна поліклініка № 2»

Харківської міської ради

Володимир ШИТИЦЕВ

