



Директору Комунального
некомерційного підприємства
«Міська студентська лікарня»
Харківської міської ради
БАКУМЕНКО М. Г.

Шановна Марино Григорівно!

На Ваш лист від 29.12.2022 № 1144 Управління соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради повідомляє, що надані Вами для повідомної реєстрації зміни до колективного договору зареєстровані 30. 12. 2022, реєстраційний номер 48.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 № 768) зміни до колективного договору Вашого підприємства внесені до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Начальник Управління

В.Г. ЦЕПКО

Борзило 0661767925

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та трудовим колективом
комунального некомерційного підприємства
«Міська студентська лікарня»
Харківської міської ради
на 2017-2023 роки

Схвалено на зборах
трудового колективу

«16» грудня 2022р.

Протокол № 22

ХАРКІВ

2022 р

Сторони Колективного договору через своїх уповноважених осіб :

з боку Роботодавця (Адміністрації) – директор комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради (створено на підставі рішення 19 сесії Харківської міської ради 7 скликання від 18.04.2018 № 1072/18 «Про припинення комунальних закладів охорони здоров'я міста Харкова шляхом реорганізації (перетворення) в комунальні некомерційні підприємства Харківської міської ради» шляхом перетворення комунального закладу охорони здоров'я правонаступник Комунального закладу охорони здоров'я «Харківська міська студентська лікарня»), в особі **БАКУМЕНКО Марини Григорівни**, що діє на підставі **Статуту та Контракту № 12 від 30.07.2015 р. (з урахуванням змін та доповнень)** – далі по тексту всього Колективного договору, змін та доповнень Керівник,

з боку трудового колективу – голова профспілкового комітету первинної профспілкової організації лікарні в особі **АБАКУМОВОЇ Олени Яківни**,

керуючись положеннями статті 14 Закону України «Про колективні договори» та у зв'язку із прийняттям низки законодавчих актів якими внесено зміни в законодавство, що регламентує відносини роботодавця з працівниками в тому числі у зв'язку із потребою виконання ними своїх функцій в умовах військового стану (введеного Законом України від 24 лютого 2022 року «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Указами Президента України) та знаходження лікарні в зоні ведення бойових дій, досягли **домовленості** про доповнення чинної редакції Колективного договору (з урахуванням змін та доповнень), наступним:

І. визначенням порядку застосування положень чинного законодавства, які введені в дію та діють під час введення військового стану, а саме:

Доповнити Розділ 1 «Загальні положення» наведеним нижче:

У період дії воєнного стану, введеного в порядку передбаченого чинним законодавством даний колективний договір (з урахуванням змін та доповнень) виконується сторонами із застосуванням особливостей до оформлення та виконання трудових відносин працівниками лікарні (далі – працівниками) визначеними законами, нормативно-правовими актами регулювання та строки дії яких викладено в нормативно-правових актах прийнятих під час дії військового стану. Сторони розуміють та зобов'язуються провести роз'яснювальну роботу з працівниками щодо

введених на період дії воєнного стану державою обмежень для конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України;

наявності права у роботодавця ініціювати прийняття рішення щодо зупинення дії окремих положень колективного договору на період воєнного стану;

дій окремих положень законодавчих актів протягом терміну визначеного законами.

II. визначення у Розділі 1 «Загальні положення» строку дії колективного договору, а саме:

Строк дії Договору визначається терміном на період дії військового стану на території України або до затвердження нового Колективного договору (або нової редакції Колективного договору).

III. визначення у Розділі 1 «Загальні положення» порядку прийняття сторонами рішень, а саме:

Жодна зі сторін, яка уклала цей договір (з урахуванням змін та доповнень), не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що визначають норми, положення, зобов'язання Договору, а також припиняти їх виконання, якщо це виходить поза межі наданих їм, або уповноваженим ними сторонами особам, повноважень.

IV. визначення у Розділі 1 «Загальні положення» порядку ознайомлення працівників з прийнятими змінами, а саме:

Зміст змін доводиться до відома усіх найманих працівників лікарні у двотижневий термін після повернення його з реєстрації, а також до відома новоприйнятих працівників – в порядку передбаченому чинним законодавством перед виданням наказу про прийом їх на роботу.

V. визначення у Розділі 2. «Трудові відносини і забезпечення зайнятості працюючих» джерел доходів, шляхом викладання окремих пунктів в наступній редакції:

Адміністрація зобов'язується:

2.1. Забезпечити організацію ефективної діяльності лікарні, шляхом створення та підтримання оптимального співвідношення обсягів та видів доходів, які отримує лікарня від здійснення господарської діяльності, в тому числі: доходів отриманих від здійснення медичного обслуговування в межах державних програм та програм місцевого бюджету, бюджетного фінансування, доходів від надання платних видів послуг та інших видів послуг, виконання робіт, тощо та раціонального і ефективного використання обсягів отриманих доходів.

Профспілковий комітет зобов'язується:

2.20. проводити між членами трудового колективу роз'яснювальну роботу пояснюючи важливість:

особистого вкладу кожного працівника в збільшення розмірів доходів, які отримує лікарня та пов'язаність особистого внеску працівника з результатами діяльності лікарні та пов'язаність показників діяльності лікарні з доходами на які може претендувати працівник;

ефективності використання витратних матеріалів, вплив обсягів використання витратних матеріалів на результати діяльності лікарні та залежність показників діяльності лікарні з розміром доходів (винагороди) на які може/не може претендувати працівник;

особистого вкладу кожного працівника в ефективне та раціональне зменшення розміру витрат, які несе лікарня під час здійснення медичного обслуговування/надання послуг та пов'язаність особистого внеску працівника в результати діяльності лікарні з доходами які отримала лікарня;

якісного відображення інформації про обсяги наданих послуг під час здійснення медичного обслуговування.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.32. у відповідності з положеннями чинного законодавства здійснювати медичне обслуговування, незалежно від джерел їх фінансування/оплати, та нести відповідальність за порушення/невідповідність здійснених дій/заходів порядку визначеному чинним законодавством;

2.33. реалізувати права та виконувати обов'язки в обсягах передбачених трудовим договором, внутрішніми локальними актами лікарні, посадовими інструкціями та з урахуванням специфіки умов в яких здійснюється реалізація трудових відносин;

2.34. забезпечувати збереження, ефективно та раціональне використання майна, яке знаходиться у власності та володінні лікарні та використовується для здійснення медичного обслуговування, надання інших видів послуг, у т.ч. використовується при виконанні трудових функцій конкретним працівником, у т.ч. основних засобів (обладнання, пристроїв, медичного інструментарію, тощо);

2.35. дотримуватись правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки інших правил виконання яких вимагає реалізація господарської діяльності підприємства – лікарні в умовах військового стану, епідемій, інших обставин.

2.36. економити використовувати матеріальні цінності, в т.ч. зберігати тепло, електричну енергію, воду, перев'язувальні матеріали, медикаменти, інші засоби, які використовуються для забезпечення здійснення якісного медичного обслуговування.

VI. визначення у Розділі 4 «Режим праці та відпочинку» режиму часу, шляхом викладення окремих пунктів договору у наступній редакції, а саме:

4.1. Установити режим робочого часу працівників, відповідно до чинних «Правил внутрішнього трудового розпорядку».

Встановити, що не є тотожними режим робочого часу працівників і режим роботи підприємства, оскільки організація роботи лікарні пов'язана з забезпеченням виконання статутних завдань які за окремими напрямками вимагають здійснення функцій у цілодобовому режимі, а працівниками – за змінами.

Застосувати в умовах наявної потреби та за рішенням роботодавця у лікарні можливість встановлення:

єдиного (для всіх працівників лікарні) та індивідуального для окремих працівників режиму робочого часу. Індивідуальний режим робочого часу встановлюється адміністрацією за умови наявності такої можливості в межах забезпечення ефективної організації роботи лікарні;

загального та спеціального режимів. До загального режиму належать п'ятиденний тиждень (з двома вихідними днями) і шестиденний тиждень (з одним вихідним днем). Тривалість щоденної роботи визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку та/або графіках змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним профспілковим органом.

До спеціальних режимів робочого часу, які можуть застосовуватись у лікарні та вводяться в дію наказом по лікарні, після погодження з профспілковою організацією, належать такі:

1) змінна робота – встановлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом профспілкової організації і є обов'язковими для сторін трудового договору у вигляді Графіку чергування, в якому зміни кожного працівника встановлюються рівномірно з дотриманням тривалості перерв в порядку передбаченому чинним законодавством;

2) гнучкий графік роботи – тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу.

Організація праці працівників в умовах гнучкого режиму роботи передбачає три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день (зміна):

- фіксований час – це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці і виконувати безпосередньо свої виробничі функції;
- змінний час – це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну) – термін дії від однієї до двох годин перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування;
- час перерви на відпочинок і харчування, який визначається для працівника і може бути визначений від 30 хвилин до двох годин на зміну. Цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці.

3) роздроблений робочий день – загальна тривалість робочого дня не може бути більшою від встановленої законодавством або графіком змінності, передбачає поділ робочого дня на частини, між якими працівнику встановлюється перерва тривалістю більше 2 годин, або дві та більше перерв, включаючи й перерву на обід.

4) ненормований робочий день – на працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. Ненормований робочий день встановлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом профспілкової організації і є обов'язковими для сторін трудового договору, для певних категорій працівників, і може застосовуватись в тому числі: для керівників, фахівців і робітників, тобто осіб, а саме:

- для осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);
- осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Список професій і посад, на які в лікарні, може застосовуватися ненормований робочий день, визначається в порядку передбаченому колективним договором, а саме рішеннями, які приймаються спільною робочою групою – органом якому сторони колективного договору делегують ці повноваження. Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем фіксуються в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, в межах нормального робочого часу.

VII. визначення у Розділі 5. «Нормування й оплата праці», окремих пунктів у новій редакції, а саме:

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Здійснювати оплату керуючись положеннями чинних нормативно-правових актів України, Генеральної, регіональної і галузевої угод - за умови їх прийняття та погодження в порядку передбаченому чинним законодавством, цим Договором (змiнами та доповненнями до нього).

З керівником КНП «Міська студентська лікарня» ХМР – директором, в порядку передбаченому Постановою КМУ №792 від 21.08.2019 року "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", постановою КМУ від 19.05.99 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (далі - Постанова № 859), укладено контракт, відповідно якого на керівника - поширюються пільги та компенсації, встановлені законодавством, визначається порядок встановлення та розмір посадового окладу - в контракті у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії залежно від: середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік; вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) з використанням даних останньої річної фінансової звітності, а також встановлюються доплати, які виплачуються в порядку передбаченому контрактом.

Для КНП «Міська студентська лікарня» ХМР працівником основної професії є медична сестра, тарифний розряд 6, з розміром мінімального посадового окладу, який визначено в порядку передбаченому чинним законодавством, і є базою при визначенні посадового окладу керівника, який знаходить відображення в Контракті.

Посадові оклади в лікарні встановлюються:

у відсотках від розміру посадового окладу директора, визначеного в Контракті та знаходять відображення у штатному розписі, з урахуванням назв професій визначених на дату підписання цього договору, а саме:

- медичних директорів, заступника директора/заступника медичного директора (лікарі) - оклад визначається у межах діапазону 5 - 35 відсотків, який нижче посадового окладу директора;
- головного бухгалтера, оклад визначається у межах діапазону 10 - 30 відсотків, який нижче посадового окладу директора;
- заступників директора (не лікарі: заступника директора з технічних питань, заступника директора з економічних питань, тощо), оклад визначається у межах діапазону 10 - 35 відсотків, який нижче посадового окладу директора;
- заступника головного бухгалтера оклад визначається у межах діапазону 5 - 35 відсотків посадового окладу відповідного керівника.

У відповідності з посадовими окладами які знаходять відображення у штатному розписі.

5.5. Рішення, щодо загального розміру оплати праці (основної та/або додаткової заробітної плати) конкретного працівника під час виконання трудових функцій приймається колегіально на засіданні спільної робочої групи і надаються керівнику (директору).

Профспілковий комітет зобов'язується:

5.30. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства, що регламентує питання оплати праці, приймати участь в роботі спільної робочої групи представляючи інтереси робітників при визначенні розмірів додаткової заробітної плати.

5.31. Проводити між членами трудового колективу роз'яснювальну роботу пояснюючи пов'язаність питань оплати праці з доходами, які отримує лікарня, з якістю послуг та якості виконання робіт які надає/виконує працівник. Надавати працівникам консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.32. Представляти, за дорученням працівника його інтереси при розгляді спорів з оплати праці у комісіях із трудових спорів, суді.

5.33. Повідомляти про факти порушення законодавства про оплату праці адміністрацію, а у випадку не виправлення порушень, або якщо вони мають системний характер – державну інспекцію праці та прокуратуру.

VIII. визначення у Розділі 6. «Охорона праці та умови праці» окремих пунктів у новій редакції, а саме:

6.6. Здійснювати систематичний контроль за виконанням «Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці», затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15 (з урахуванням змін та доповнень)

6.16. Забезпечити виконання ст.7 Закону України «Про охорону праці» в порядку передбаченому чинним законодавством.

6.26. Забезпечити виконання ст.17. Закону України «Про охорону праці».

IX. визначення у Розділі 7 нумерації пунктів, у зв'язку з вилученням п.7.7., а саме:

7.1. Здійснювати, в порядку передбаченому чинним законодавством, нарахування виплат працівникам зі збереженням середньої заробітної плати і забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю, пологами та похованням.

7.2. Раз на рік аналізувати стан захворюваності працівників та здійснювати заходи з ліквідації причин захворюваності.

7.3. Здійснювати контроль за роботою комісії з соціального страхування відповідно до Положення про комісію із соціального страхування в лікарні.

7.4. Здійснювати контроль за нарахуванням та виплатою працівникам допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю, пологами та похованням.

7.5. Забезпечити дітей працівників лікарні подарунками до новорічних свят.

7.6. Організувати працівникам лікарні урочистості з нагоди Нового року, 8 Березня, професійних свят – Дня медичної сестри та Дня медичного працівника.

7.7. Надивати працівникам висококваліфіковану медичну допомогу з безоплатним медикаментозним обслуговуванням, лабораторним та діагностичним обстеженням на базі поліклініки та стаціонару.

7.8. Здійснювати реєстрацію працівників у Пенсійному фонді з видачею їм Свідоцтв про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

7.9. Клопотати перед Департаментом охорони здоров'я Харківської міської ради та Міністерством охорони здоров'я України про направлення на безкоштовне лікування (за потреби) працівників лікарні та їхніх дітей до науково-дослідних інститутів та спеціалізованих медичних закладів України.

X. виховання п. 11.3. Розділу 11. «Прикінцеві положення», в наступній редакції:

11.3. Колективний договір, зміни та доповнення до нього набувають чинності з моменту підписання уповноваженими представниками сторін і діють протягом 2017 - 2023 років. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

Директор
комунального некомерційного
підприємства «Міська студентська
лікарня» Харківської міської ради



М. Бакуменко

«16» грудня 2022 року

Голова профспілкового комітету
комунального некомерційного
підприємства «Міська студентська
лікарня» Харківської міської ради



О. Абакумова

«16» грудня 2022 року

Всього прошито, пронумеровано та
вечаткою скріплено 8 аркушів

Директор
Марина БАКУМЕНКО



ПРОТОКОЛ № 22

загальних зборів трудового колективу комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради

«16» грудня 2022 року

На збори запрошено: 170 осіб; присутні: 170 осіб.

Головою зборів одноголосно обрано: Абакумову О. Я.

Секретарем одноголосно обрано: Ракітську О.В.

Порядок денний:

1.Внесення змін до окремих розділів Колективного договору, укладеного між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради.

2. Обрання повноважного представника трудового колективу на підписання змін до окремих розділів Колективного договору.

По першому питанню порядку денного:

СЛУХАЛИ:

Ракітську Ольгу Вікторівну - начальника відділу кадрів, яка зачитала інформаційну довідку, підготовлену спільно профспілковим комітетом з керівниками підрозділів та запропонувала внести зміни та доповнення до чинного Колективного договору.

Відбулося обговорення даного питання.

Виступили: Абакумова О. Я. – голова профкому, Мельник В.А. – медичний директор з амбулаторно-поліклінічної роботи, Кравченко Ж. Д. – заступник медичного директора з організаційно-методичної роботи, Лавріненко Т.А. – заступник директора з економічних питань, Гринько Н.Г. – головний бухгалтер.

Запропонували затвердити запропоновані профспілковим комітетом зміни та доповнення до колективного договору, в редакції яка є невід'ємною частиною цього протоколу.

Голосували:

«ЗА» - 170 голосів

«ПРОТИ» - нема;

«УТРИМАЛИСЯ» - нема.

По другому питанню порядку денного:

СЛУХАЛИ:

Кравченко Жанну Дмитрівну - заступника медичного директора з організаційно-методичної роботи, яка запропонувала уповноважити представника трудового колективу голову профспілки Абакумову О. Я підписати зміни до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради від імені трудового колективу.

Відбулося обговорення даного питання.

Голосували:

«ЗА» – 170 голосів;

«ПРОТИ» - нема;

«УТРИМАЛИСЯ» - нема.

Загальні збори трудового колективу одногolosно ухвалили:

1. Затвердити зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради.

2. Уповноважити представника трудового колективу голову профспілки підписати зміни до колективного договору комунального некомерційного підприємства «Міська студентська лікарня» Харківської міської ради Абакумову О. Я від імені трудового колективу.

Голова зборів

Секретар зборів



Абакумова О.Я.

Ракітська О.В

Всього прошито
Пронумеровано та
Печаткою скріплено
2 аркушів

Голова профспілки

О.Я.Абакумова

