



У К Р А Ї Н А

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ  
СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124  
тел. +38 (057) 721-21-32 факс +38 (057) 721-21-32  
e-mail: upr\_truda\_komint@ukr.net, код ЄДРПОУ 03196624

06.12.2019 № 7-14/8371

Головному лікарю  
КНП «Міська дитяча поліклініка  
№1» Харківської міської ради  
ЗОЛОТАРЬОВІЙ С.Г.

Управління праці та соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, зміни до колективного договору між роботодавцем та професійковим комітетом КНП «Міська дитяча поліклініка №1» Харківської міської ради на 2018-2021 роки зареєстровано за № 11 від 06.12.2019 року та направлено до Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на сайті міської ради.

Начальник управління

 С.В. УКСУСОВ

**ЗАРЕЄСТРОВАНО**

Управлінням праці та соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради  
колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального некомерційного підприємства «Міська дитяча поліклініка №1» Харківської міської ради

Реєстровий № 11 від «06» 12 2019 р.

Рекомендації реєструючого органу:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Начальник Управління \_\_\_\_\_

С.В.Укеусов



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

на зборах трудового колективу комунального некомерційного підприємства  
«Міська дитяча поліклініка №1» Харківської міської ради

Протокол

№ 10 від «10» 09 2019 р.

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ  
комунального некомерційного підприємства  
«Міська дитяча поліклініка №1»  
Харківської міської ради**

**на 2018 – 2021 роки**

місто Харків

2019 рік

На підставі наказу № 339 від 28.08.2019р. Департаменту охорони здоров'я Харківської міської ради з урахуванням наказу Міністерства охорони здоров'я України від 19.03.2018р. № 504 «Про затвердження Порядку надання первинної медичної допомоги» внести зміни до штатного розпису КНП «Міська дитяча поліклініка №1» ХМР перейменувавши назви посад «лікар-педіатр дільничний» на посаду «лікар-педіатр» та «сестра медична дільнична» на «сестра медична» в підрозділі «Центр первинної медичної допомоги».

З 1 грудня 2019 року вводиться ставка інженера з програмного забезпечення комп'ютерів, який має право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

На підставі атестації робочих місць вносяться зміни до додатку №10.

У зв'язку з вищезазначеним, вважати додатки №№ 1, 4, 6, 7, 8, 10 не дійсними та представити їх в новій редакції.



## СКЛАД

**спільної комісії з контролю за виконанням положень колективного договору та внесення змін і доповнень до нього**


**Від сторони адміністрації:**

- заступник головного лікаря з медичної частини - Михайлова О.М.;
- головна сестра медична - Батюк І.І.;
- інженер з охорони праці - Безверщенко А.О.;
- інспектор з кадрів - Вергілес О.Є.

**Від профспілкової сторони:**

- лікар-педіатр (голова Профспілкового комітета) - Горнєва Л.П.;
- лікар-педіатр ЦПМД - Краснікова М.В.;
- сестра медична - Петренко Л.К.;
- сестра медична - Козирєва Т.О.

Головний лікар

 (Золотарьова С.Г.)

“10” Вересня 2019 р.

Голова профспілкового комітету

(Горнева Л.П.)

«10» сентября 2019 г.

## ПЕРЕЛІК

**робіт, посад та професій працівників закладу яким надається додаткова оплачувана відпустка та за особливий характер праці** відповідно до Постанови КМ України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», та у відповідності до наказу Мінпраці та соцполітики України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядку застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад працівників, зайнятість яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних і геологічних умовах та в умрвах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці»

№	Посада, професія	Кількість кал. днів	Підстави
1.	Лікар-рентгенолог	11	Ст.7 ЗУ «Про відпустки»
2.	Рентгенолаборант	11	Ст.7 ЗУ «Про відпустки»
3.	Молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця) рентгенологічного кабінета	11	Ст.7 ЗУ «Про відпустки»
4.	Завідувач ЦПМД	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
5.	Лікар-педіатр ЦПМД	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
6.	Старша сестра медична ЦПМД	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
7.	Сестра медична ЦПМД	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
8.	Сестра медична кабінета щеплень	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
9.	Сестра медична процедурного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
10.	Лікар-лаборант КДЛ	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
11.	Біолог	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
12.	Фельдшер-лаборант КДЛ	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
13.	Сестра медична кабінета фільтра	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
14.	Лікар-хірург дитячий	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
15.	Сестра медична хірургічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
16.	Лікар-ортопед-травматолог	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
17.	Сестра медична травматологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
18.	Лікар-офтальмолог	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
19.	Сестра медична офтальмологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
20.	Лікар-невролог	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
21.	Сестра медична неврологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»



№	Посада, професія	Кількість кал. днів	Підстави
22.	Лікар-отоларинголог	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
23.	Сестра медична отоларингологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
24.	Лікар-інфекціоніст	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
25.	Сестра медична інфекційного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
26.	Лікар-гінеколог дитячого та підліткового віку	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
27.	Сестра медична гінекологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
28.	Лікар з ультразвукової діагностики	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
29.	Сестра медична кабінета ультразвукової діагностики	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
30.	Лікар-кардіоревматолог дитячий	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
31.	Сестра медична кардіоревматологічного кабінета	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
32.	Сестра медична кабінета стерилізації	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
33.	Лікар-фізіотерапевт	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
34.	Сестра медична з фізіотерапії	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
35.	Сестра медична з масажу	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
36.	Лікар-педіатр	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
37.	Сестра медична	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
38.	Лікар-невролог денного стаціонара	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
39.	Сестра медична денного стаціонара	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
40.	Лікар з лікувальної фізкультури	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
41.	Сестра медична з лікувальної фізкультури	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
42.	Лікар-статистик	7	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
43.	Статистик медичний	4	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
44.	Реєстратор медичний	4	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»
45.	Інженер з програмного забезпечення комп'ютерів	4	П.1 ст 8 ЗУ «Про відпустки»

Головний лікар

*Золотарьова С.Г.*  
(Золотарьова С.Г.)

«10» вересня 2019 р.

Голова профспілкового комітету

*Торнева Л.П.*  
(Торнева Л.П.)

«10» вересня 2019 р.

## ПЕРЕЛІК

посад та професій працівників закладу яким надається додаткова  
оплачувана відпустка за тривалість безперервної роботи  
п. «н» частини 1 ст.77 Основ законодавства України про охорону здоров'я

№ з/п	Найменування професій та посад	Тривалість кал. днів
1.	Завідувач ЦПМД	3
2.	Лікар-педіатр ЦПМД	3
3.	Сестра медична ЦПМД	3

Головний лікар

  
(Золотарьова С.Г.)  
« 10 » вересня 2019 р.

Голова профспілкового комітету

  
(Горнєва Л.П.)  
« 10 » вересня 2019 р.



## ПЕРЕЛІК

посад та професій працівників закладу, яким надається надбавка за тривалість безперервної роботи до 30 відсотків за правилами (п.4.1 Наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005р. № 308/519)

№ з/п	Найменування професій та посад	Порядок виплати надбавки
1.	Завідувач ЦПМД	За перший рік до 3 років (включно) – 10%, від 3 до 5 років – 20%, понад 5 років – 30% посадового окладу
2.	Лікар-педіатр ЦПМД	
3.	Сестра медична ЦПМД	

Головний лікар

  
 (Золотарьова С.Г.)  
 “ 10 ” вересня 2019 р.

Голова профспілкового комітету

  
 (Горнєва Л.П.)  
 “ 10 ” вересня 2019 р.



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**комунального некомерційного підприємства**  
**«Міська дитяча поліклініка №1»**  
**Харківської міської ради**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення вводиться з метою посилення матеріального заохочення працівників в досягненні ними високих показників в наданні якісної медичної допомоги населенню, зростанні продуктивності праці і якісного виконання інших видів робіт, які забезпечують ефективну діяльність Підприємства.

1.2. Положення розроблено на підставі Конституції України, Основ законодавства України про охорону здоров'я, Кодексу законів про працю, спільних наказів Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005р. № 308/519 «Про впорядкування та затвердження Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» та від 15.10.2015р. №1008/675 «Про внесення змін до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», Правил внутрішнього трудового розпорядку, Колективного договору.

1.3. Це положення регулює трудові відносини між працівниками та керівником підприємства щодо преміювання як складової частини системи заохочення працівників закладу.

1.4. Положення поширюється на всіх працівників закладу, зокрема на тих, що працюють на умовах сумісництва.

1.5. Джерелом преміювання є кошти, передбачені кошторисом витрат на оплату праці працівників закладу, а також нерозподілений прибуток, що залишається в розпорядженні закладу після здійснення необхідних виплат і сплати обов'язкових податків, зборів, платежів.

**2. Підстави, умови та порядок преміювання**

2.1. Преміювання є одним з основних стимулів сумлінного відношення до праці, підвищення рівня трудової дисципліни працівників поліклініки, покращення показників в роботі.

2.2. На підставі вказаних нормативно-правових актів всі працівники поліклініки мають право на преміювання.

2.3. Керівник підприємства на основі аналізу фінансових результатів діяльності, приймає рішення про виділення коштів на преміювання трудового колективу або конкретної особи за погодженням цього питання з Профкомом.

2.4. Оцінка діяльності членів трудового колективу або окремого працівника проводиться за результатами оцінки якості надання медичної допомоги або виконання інших робіт, спрямованих на забезпечення ефективної діяльності установи.



2.5. Преміювання здійснюється за рахунок коштів фонду заробітної плати працівників Підприємства.

2.6. Преміювання може проводитися за наявності коштів за підсумками роботи трудового колективу за місяць, квартал, півріччя, за рік або до свят (Дня медичного працівника та ін.) за умови виконання основних показників діяльності установи і залежно від особистого внеску кожного працівника.

2.7. Преміювання може проводитися індивідуально за особистий вклад у виконання будь-якого особливо важливого завдання або термінової роботи, до пам'ятної (ювілейної) дати, з метою заохочення працівника, а також забезпечення диференціації заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Преміювання з метою диференціації в оплаті праці здійснюється з врахуванням пропозицій/рекомендацій Профкому.

2.8. Основними показниками роботи є:

а) в медичних підрозділах поліклініки:

- поліпшення показників роботи;
- відсутність обґрунтованих скарг;
- відсутність порушень в діяльності за результатами перевірки контролюючими органами і службами.

б) в інших підрозділах:

- ведення планово-фінансової і облікової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства;
- своєчасне і якісне подання статистико-фінансової звітності на адресу контролюючих органів;
- безперебійна та ритмічна робота із забезпечення всіх підрозділів закладу необхідними матеріалами, ліками, препаратами тощо;
- поліпшення показників роботи;
- відсутність обґрунтованих скарг;
- відсутність порушень в діяльності за результатами перевірки контролюючими органами і службами.

Для усіх категорій працівників обов'язковою є відсутність порушень трудової дисципліни (дисциплінарних стягнень, які діють).

2.9. Преміюванню підлягають працівники, які відпрацювали в установі протягом всього періоду, за який здійснюється преміювання.

Працівникам, які знаходилися у щорічній відпустці (основній, додатковій), відпустці без збереження заробітної плати, лікарняному, курсах та інших відпустках, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до Збройних сил України, переведенням до іншої установи, закладу, вступом на навчання, виходом на пенсію, скороченням штату, премія виплачується за фактично відпрацьований час.



Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або звільнені за порушення трудової дисципліни, премія не нараховується і не виплачується.

Працівникам, які прийняті на роботу після початку календарного року, премія за фактично відпрацьований час може бути виплачена за наказом керівника підприємства.

2.10. Розмір преміального фонду визначається керівником підприємства і доводиться до Профкому як фіксована сума, яка розподіляється керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом, залежно від внеску працівників у загальні результати роботи установи.

При визначенні розміру премії для лікарів-педіатрів ЦПМД та сестер медичних ЦПМД враховувати, також, кількість підписаних декларацій (лікар-педіатр ЦПМД отримує 15% від кожної підписаної декларації, сестра медична ЦПМД отримує 50% від премії свого лікаря).

2.11. Розмір премії конкретному працівникові визначається керівником підприємства за погодженням з Профкомом і граничними розмірами не обмежується.

При визначенні кола працівників, яким надається премія, визначення її розміру враховуються рекомендації (пропозиції) Профкому.

2.12. Преміюванню підлягає також керівник підприємства за підсумками роботи закладу за відповідний період.

2.13. У випадках індивідуального преміювання за виконання особливо важливого або термінового завдання, або до пам'ятної (ювілейної) дати, розмір премії встановлюється керівником підприємства за погодженням з Профкомом.

### **3. Підстави та порядок позбавлення премії (депреміювання)**

3.1. Працівника може бути повністю або частково позбавлено премії:

- за невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказів і розпоряджень керівника закладу, структурного підрозділу;
- у разі винесення догани;
- за наявності обґрунтованих скарг пацієнтів та їх батьків;
- у разі порушення графіку роботи, санітарно-гігієнічних норм, етики у відносинах між працівниками закладу та пацієнтами і їх батьками;
- за систематичні запізнення на роботу або дострокові залишення роботи без поважних причин;
- за прогули без поважних причин;
- за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- інші порушення трудової дисципліни.

3.2. Депреміювання здійснюється за той період (місяць, квартал, рік), в якому мало місце порушення.

3.3. Позбавлення премії повністю або частково здійснюється на підставі наказу керівника підприємства.

#### 4. Заключні положення

4.1. В положення можуть вноситись зміни та доповнення в установленому порядку.

4.2. Положення є невід'ємною частиною Колективного договору.

4.3. Будь-які зміни та доповнення до дійсного положення можуть вноситись в установленому порядку.

4.4. Внесення змін до положення відбувається на підставі наказу керівника підприємства. Якщо такі зміни погіршують умови чинного положення, про це необхідно повідомити працівників не пізніше ніж за два місяці згідно зі статтею 32 КЗпП України.

Головний лікар

  
(Золотарьова С.Г.)  
"10" вересня 2019 р.



Голова профспілкового комітету

  
(Горнева Л.П.)  
"10" вересня 2019 р.





## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, які мають право на безоплатне забезпечення молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами та соком

№ п/п	Найменування відділень, професій та посад	Найменування продукту, або продукту що його замінює
1	2	3
1.	Лікар-рентгенолог	Молоко 0,5 л на день
2.	Рентгенолаборант	Молоко 0,5 л на день
3.	Молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця) рентгенологічного кабінета	Молоко 0,5 л на день

Головний лікар

  
 (Золотарьова С.Г.)  
 “ 10 ” вересня 2019 р.

Голова профспілкового комітету

  
 (Горнева Л.П.)  
 “ 10 ” вересня 2019 р.

Ta

12 аркышів

Золотарьова С.Г.

Горнєва Л.П.

