

Директору  
ДУ «Інститут медичної радіології  
ім. С.П. Григор'єва  
НАМН України»  
КРАСНОСЕЛЬСЬКОМУ М.В.

Шановний Миколо Віллєновичу!

На Ваш лист від 28.01.2020 № 128/01-11 Управління праці та соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради повідомляє, що наданий Вами для повідомної реєстрації колективний договір зареєстровано 05.02.2020, реєстраційний № 7.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих), 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 року № 768) колективний договір Вашого підприємства внесений до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Начальник управління

*В.Г. Цепко*

В.Г. ЦЕПКО

Хворостенко 700 00 79

Борзило 725 35 07

*М.В. Красносельський*

№ 7 ВЗР 05.02.2020

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

### МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКАМИ

Державної установи «Інститут медичної радіології  
ім. С.П. Григор'єва НАМН України»

на 2019–2023 роки

Затверджений на конференції колективу  
ДУ «Інститут медичної радіології  
ім. С.П. Григор'єва НАМН України»  
«17» вересня 2019 р.

Профсоюзна організація робітників охорони здоров'я Київського району  
Первинна профсоюзна організація  
ДУ «Інститут медичної радіології ім. С.П. Григор'єва НАМН України»

ПРОТОКОЛ №5

ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ПЕРВИННОЇ ПРОФСОЮЗНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

"17" вересня 2019р.

м. Харків

Знаходиться на обліку 478 членів профсоюзу

Присутні на зборах 256 членів профсоюзу

ПОРЯДОК ДЕНИЙ:

1. Прийняття нового колективного договору.

СЛУХАЛИ: Ткаченко Г.І. – Для проведення загальних зборів пропоную обрати головою зборів Шутова С. В. і секретарем Сорочана П.П.

Голосування: За – одностайно.

Шутов С. В. – Надаємо слово для викладення основних положень колективного договору Голові профспілкового комітету Ткаченко Г.І.

Ткаченко Г.І. - У зв'язку із спливанням часу дії попереднього колективного договору на ваш розсуд виноситься новий договір. Значних відмін від попереднього він не містить, але краще враховує сьогоденну ситуацію. Оскільки цей договір стане на значний час основним інструментом вирішення спірних питань у відносинах колективу і адміністрації я викладу найважливіші пункти цього документу. (Г.І. Ткаченко зробив 20-ти хвилинну доповідь).

Шутов С. В. - Прошу задавати питання, якщо потрібні роз'яснення.

Стадник Л.А. – Чи буде можливість реалізувати пункт договору відносно спецхарчування для осіб які працюють в шкідливих умовах.

Васильєв Л.Я. – Ця проблема вже у процесі вирішення. Необхідно лише призначити відповідальну особу.

Мазник Н.О. – Потрібно чітко дотримуватись положень про додаткові виплати відповідно до стажу роботи.

Єгорова Л.А. – Всі необхідні розрахунки закладені у відповідності до нового штатного розпису і знаходяться на контролі профсоюзу та адміністрації.

Шутов С. В. – Слід погодитися з необхідністю та доцільністю нового колективного договору. Пропоную прийняти рішення що колективний договір є узгодженим із трудовим колективом, профсоюзом та адміністрацією.

Голосування: За - 251; Проти – нема, Утримались – 4.

ПОСТАНОВИЛИ: Прийняти новий колективний договір у наданій редакції.

Голова загальних зборів



С.В. Шутов

Секретар загальних зборів



П.П.Сорочан

## ЗМІСТ

Розділ I. Загальні положення .....	3
Розділ II. Виробничі та трудові відносини.....	4
Розділ III. Забезпечення зайнятості.....	9
Розділ IV. Оплата праці.....	11
Розділ V. Охорона праці та здоров'я.....	13
Розділ VI. Забезпечення соціально-побутових потреб працівників.....	18
Розділ VII. Гарантії діяльності профспілкової організації.....	20
Розділ VIII. Відповідальність сторін .....	21
Додаток №1.....	23
Перелік професій, посад, для яких встановлено скорочену тривалість робочого тижня	
Додаток №2.....	27
Перелік робіт, посад та професій, яким додається додаткова оплачувана відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці	
Додаток №3.....	32
Перелік робіт, посад та професій працівників, яким надається додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці	
Додаток №4.....	34
Перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається оплачувана відпустка за особливий характер праці	
Додаток №5.....	35
Перелік підрозділів, в яких проводяться доплати за роботу в нічний час (з 10 год. вечора до 6 год. ранку)	
Додаток №6.....	36
Перелік робіт і посад працівників, які мають право на підвищення посадових окладів у зв'язку з важкими і шкідливими умовами праці	
Додаток №7.....	40
Положення про преміювання працівників	
Додаток №8.....	46
Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань	
Додаток №9.....	48
Перелік професій і посад працівників Інституту, яким безкоштовно видаються спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту	
Додаток №10.....	50
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	
Додаток №11.....	52
Перелік професій та посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням та потребує безкоштовної видачі мийних, змиваючих та знешкоджуючих засобів	
Додаток №12.....	53
Склад комісії з контролю за внесенням змін і доповнень до нього виконанням положень колективного договору та внесення змін і доповнень до нього	



## **I. Загальні положення**

### **1.1. Мета укладення колективного договору**

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця з питань, що є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Основи законодавства про охорону здоров'я України» інших актів законодавства, Генеральної, Галузевої та Територіальної угод.

Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи закладу, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

### **1.2. Сторонами цього колективного договору є:**

Адміністрація в особі директора Красносельського Миколи Вілленовича (далі – «Адміністрація»), яка представляє інтереси роботодавця і має відповідні повноваження, з однієї сторони, та профспілковий комітет первинної профспілкової організації ДУ «Інститут медичної радіології ім. С.П. Григор'єва НАМН України» в особі голови профспілкового комітету Ткаченка Григорія Івановича (далі – «Профком»), який уповноважений на представництво трудовим колективом, з другої сторони.

1.3. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального діалогу: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.4. Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання всіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин в закладі протягом усього періоду його дії.

При укладенні Договору обидві сторони виходять з того, що його умови не можуть погіршувати становище працівників у порівнянні з чинним законодавством України, а встановлені законодавчими та іншими нормативними актами норми розглядаються як мінімальні державні гарантії і не можуть бути перешкодою для встановлення більш високих соціальних та економічних пільг за наявності реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення зобов'язань, що приймають на себе Сторони за цим договором.

1.5. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Сторонами.

1.6. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників закладу, незалежно від їхньої належності до профспілкової організації.

1.7. Цей колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу (протокол № 3 від 19.09.2019 р.) та набуває чинності з дня його підписання представниками сторін.

1.8. Колективний договір укладено на 2019 – 2023 роки, він діє до того часу, поки сторони не укладуть новий, або не переглянуть чинний.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації закладу колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

Зміни в керівництві, складі, структурі, назвах Сторін не тягнуть за собою зупинення дії цього Договору.

1.9. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства.

1.10. Пропозиції кожної зі Сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору Сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-денний строк після завершення колективних переговорів.

1.11. Жодна зі Сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.12. Сторони починають переговори щодо укладання нового колективного договору на наступний рік не пізніше, як за 3 місяці до закінчення передбаченого цим договором строку його дії.

1.13. Адміністрація у триденний термін після підписання колективного договору подає його на повідомну реєстрацію в місцевий орган державної виконавчої влади, протягом 10 днів після реєстрації доводить його до відома всіх працівників закладу та забезпечує протягом усього терміну дії договору ознайомлення з ним під розписку щойно прийнятих працівників.

## **II. Виробничі та трудові відносини**

### **Адміністрація зобов'язується:**

2.1. Для виконання виробничих завдань закладу своєчасно, у відповідності з обсягом бюджетного фінансування та позабюджетних надходжень, забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними своїх професійних обов'язків та створення належних умов праці.

2.2. Забезпечувати збереження і розвиток матеріально-технічної бази закладу.

2.3. Регулярно надавати профспілковій стороні наявну інформацію з питань діяльності закладу та перспектив його розвитку.

2.4. Забезпечити участь повноважного представника профспілкової сторони в засіданнях керівних органів закладу (медичні ради, виробничі наради тощо), заздалегідь інформувати його про дати та порядок денний таких засідань.

2.5. На запрошення профспілкової сторони брати участь у заходах профспілки щодо розгляду питань трудових і соціально-економічних відносин працівників.

2.6. Забезпечити своєчасне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні виплати згідно з чинним законодавством.

2.7. До початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з умовами цього колективного договору та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, роз'яснити працівникові його права і обов'язки, проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, проінструктувати працівника, визначити йому робоче місце і забезпечити необхідними для роботи засобами.

2.8. Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівників з наказом про їх прийняття на роботу.

2.9. Не включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, цим договором.

2.10. Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаній посаді та кваліфікації.

2.11. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та функціональними обов'язками.

2.12. Здійснювати переведення працівника на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.13. Сприяти зміцненню трудової дисципліни і дотриманню Правил внутрішнього трудового розпорядку в трудовому колективі закладу.

2.14. Проводити роботу з працівниками закладу стосовно раціонального та дбайливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна тощо.

2.15. Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності закладу, доводити їх до адміністрації і домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.16. Утримуватися від організації масових акцій протесту, інших заходів, направлених на захист інтересів найманих працівників з питань, що є предметом цього колективного договору, за умови їх вирішення в установленому чинним законодавством та цим колективним договором



порядку.

2.17. При необхідності запрошувати повноважного представника адміністрації на засідання профспілкової сторони, де розглядаються питання трудових і соціально-економічних прав працівників.

2.18. Здійснювати громадський контроль за дотриманням адміністрацією чинного законодавства України про працю.

#### **Сторони дійшли згоди про таке:**

2.19. Узгоджувати між собою всі локальні акти закладу з питань трудових правовідносин і соціально-економічного захисту членів трудового колективу.

2.20. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення прагнути до розв'язання в порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» якщо змога без порушення встановленого режиму роботи закладу.

2.21. Режим роботи закладу, його структурних підрозділів, зокрема порядок прийняття та звільнення працівників, основні обов'язки працівників та роботодавця, робочий час, час відпочинку, питання трудової дисципліни та заохочень встановлюється в Правилах внутрішнього трудового розпорядку.

2.22. При змінних роботах режим роботи встановлюється графіками змінності, що затверджуються керівником за погодженням з профспілковим комітетом і завчасно доводяться до відома працівників.

2.23. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім категорій працівників, зазначених у статті 51 КЗпП України, скорочується на одну годину.

2.24. Узгоджувати з профспілковою стороною будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи в закладі, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їхнього запровадження.

2.25. Забезпечити тривалість робочого часу відповідно до вимог наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я».

2.26. Встановити скорочену тривалість робочого часу для категорій працівників, визначених законодавством (додаток № 1).

2.27. На підставі обґрунтованого прохання працівника про встановлення неповного робочого часу та за умови не погіршення в зв'язку з цим якості роботи закладу встановлювати неповний робочий день чи неповний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу.



На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікою або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку встановлювати неповний робочий час в обов'язковому порядку.

2.28. Надурочні роботи застосовувати у виняткових випадках, визначених чинним законодавством України і ч. 3 ст. 62 КЗпП України лише за відповідним дозволом профспілкового комітету та з дотриманням вимог ст. 63- 65 КЗпП України стосовно заборони залучення до понаднормових робіт та граничних норм їх застосування.

2.29. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством та за погодженням із профкомом.

Робота у святкові чи неробочі дні в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за погодженням з адміністрацією наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одинарної годинної ставки понад оклад.

2.30. Залучати працівників до чергувань вдома й у стаціонарі, в тому числі й понад місячну норму робочого часу з оплатою праці за такі чергування у відповідності до пп. 5.1, 5.2 Наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519.

2.31. Дотримуватися вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до понаднормових робіт, роботи в нічний час та вихідні дні.

2.32. Установити гарантовану тривалість щорічної основної відпустки для всіх категорій працівників не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору.

2.33. Черговість надання щорічних оплачуваних відпусток визначати графіком, розробленим у відповідності до вимог і положень ст. 10 Закону України «Про відпустки», затвердженим адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом не пізніше 25 січня поточного року та доведеним до відома всіх працівників в 10-денний термін з дня затвердження.

2.34. При складанні графіків відпусток ураховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.

2.35. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника у зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством.

2.36. Надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи в закладі за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством.

2.37. Перенесення щорічної відпустки, поділ щорічної відпустки на частини та відкликання з відпустки здійснювати виключно з дотриманням положень ст. 11, 12 Закону України «Про відпустки».

2.38. Установити щорічні додаткові оплачувані відпустки окремим

категоріям працівників за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці (додаток № 2) та за особливий характер праці (додаток № 3) відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 (із змінами і доповненнями) «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» та Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».

2.39. Установити щорічні додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 7 календарних днів окремим категоріям працівників з ненормованим робочим днем у порядку, визначеному наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 (додаток № 4).

2.40. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку й на умовах, передбачених чинним законодавством.

2.41. Працівникам закладу, які навчаються без відриву від виробництва в навчальних закладах з вечірньою формою навчання, або підвищують кваліфікацію, надавати можливість працювати у змінах, що дозволяють регулярно відвідувати заняття. Не залучати цих працівників в односторонньому порядку протягом періоду їх навчання до понаднормових робіт та службових відряджень.

2.42. Надавати працівникам соціальні відпустки в порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

2.43. У випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки», в обов'язковому порядку надавати працівникам визначеної цією статтею тривалості відпустки без збереження заробітної плати, а також за їхнім бажанням і погодженням з адміністрацією, передбачені ст. 26 Закону України «Про відпустки» відпустки за сімейними обставинами та з інших причин без збереження заробітної плати.

2.44. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

2.45. Надавати учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх



соціального захисту», додаткову відпустку із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

2.46. Надавати додаткову оплачувану відпустку терміном 6 календарних днів членам профспілкового комітету у зв'язку з профспілковим навчанням відповідно до ст. 15-1 Закону України «Про відпустки».

2.47. Надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 3 календарних дні працівникам за безперервну роботу відповідно до п. «н» ч.1 ст.77 Основ законодавства України про охорону здоров'я.

2.48. Надавати працівникам закладу інші види відпусток, передбачені чинним законодавством України.

### III. Забезпечення зайнятості

#### Адміністрація зобов'язується:

3.1. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць.

3.2. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи адміністрації, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за 2 місяці, письмового повідомлення профспілкової сторони про причини й обсяги запланованих скорочень чисельності або штату працівників, терміни звільнення, кількість і категорії працівників, що підлягають скороченню, та проведення спільних консультацій щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштування працівників, що звільняються, зведенню їх кількості до мінімуму, інших заходів пом'якшення негативних наслідків, зокрема:

- першочергове скорочення вакантних посад та сумісників;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі строкових договорів, на період, коли планується звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- розгляд та врахування пропозицій профспілкової сторони про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із звільненням працівників;
- недопущення звільнення одночасно двох і більше працівників з однієї сім'ї.

3.3. Звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці або перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст.40 КЗпП України) здійснювати лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці.

3.4. При вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці (п.1 ст.40 КЗпП України) дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі окремих категорій працівників (ст. 42 КЗпП):



Попереджати працівника про його звільнення в письмовій формі під розписку не пізніше ніж за два місяці.

За бажанням працівника та на підставі особистої заяви звільнення за скороченням штатів може бути проведене достроково, до спливу двомісячного строку після попередження.

3.5. Розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації (п. 1, 2–5, 7 ст. 40, п. 2,3 ст. 41 КЗпП) проводити лише за попередньою згодою профспілкового комітету.

3.6. Виплачувати працівникам, які звільняються у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці: ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП України), у тому числі й на підставі особистої заяви звільнення за скороченням штатів достроково, до закінчення двомісячного строку після попередження, вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

3.7. Зберігати протягом одного року за працівниками, вивільненими із закладу з підстав, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України, право на укладання трудового договору в разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

У разі повторного прийняття на роботу таких працівників зараховувати весь попередній стаж їх роботи в закладі до безперервного й відновлювати для них соціально-побутові пільги на рівні, не меншому, ніж до звільнення.

### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

3.8. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників.

3.9. Проводити спільно з адміністрацією консультації з питань вивільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення, зменшення обсягів або пом'якшення наслідків вивільнень. Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних зі звільненням працівників.

3.10. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.

3.11. Розглядати обґрунтоване письмове подання адміністрації про розірвання трудового договору з працівником, який є членом профспілки, що діє в організації, у випадках, передбачених законодавством.

Повідомляти адміністрацію про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

3.12. Вести роз'яснювальну роботу серед трудового колективу з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників. Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства.

#### IV. Оплата праці

##### Адміністрація зобов'язується:

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

4.2. Щорічно, одночасно з кошторисом та у випадках значних змін складати тарифікаційні списки та штатний розпис згідно структури. Своєчасно проводити уточнення тарифікації працівників враховуючи зміни.

Включати представника профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

4.3. Розміри схемних посадових окладів (ставок), їх підвищення, доплати, надбавки працівникам закладу встановлювати в порядку, визначеному Постановою президії НАМН України №15/3 від 07.07.2011 року (далі – Постанова № 15/3 від 07.07.2011 р.), наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (з наступними доповненнями та змінами) (далі – Наказ № 308/519 від 05.10.2005 р.), іншими нормативними актами чинного законодавства України з питань оплати праці.

4.4. Виплачувати керівникам закладів охорони здоров'я, їх заступникам з числа лікарів, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, керівникам фармацевтичних (аптечних) закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів з числа провізорів і фармацевтів, провізорам усіх спеціальностей, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною й фармацевтичною освітою всіх спеціальностей у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 р. № 1418 щомісячно надбавку за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи:

- понад 3 роки – 10 %
- понад 10 років – 20 %
- понад 20 років – 30 %.

4.5. Виплачувати водію автотранспортного засобу щомісячну надбавку за класність до тарифної ставки у розмірі:

- водію 2 класу – 10%
- водію 1 класу – 25%.

4.6. Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі в розмірі до 50% посадового окладу працівникам закладу можуть установлюватись у



## IV. Оплата праці

### Адміністрація зобов'язується:

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

4.2. Щорічно, одночасно з кошторисом та у випадках значних змін складати тарифікаційні списки та штатний розпис згідно структури. Своєчасно проводити уточнення тарифікації працівників враховуючи зміни.

Включати представника профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

4.3. Розміри схемних посадових окладів (ставок), їх підвищення, доплати, надбавки працівникам закладу встановлювати в порядку, визначеному Постановою президії НАМН України №15/3 від 07.07.2011 року (далі – Постанова № 15/3 від 07.07.2011 р.), наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (з наступними доповненнями та змінами) (далі – Наказ № 308/519 від 05.10.2005 р.), іншими нормативними актами чинного законодавства України з питань оплати праці.

4.4. Виплачувати керівникам закладів охорони здоров'я, їх заступникам з числа лікарів, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам, лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, керівникам фармацевтичних (аптечних) закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів з числа провізорів і фармацевтів, провізорам усіх спеціальностей, фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною й фармацевтичною освітою всіх спеціальностей у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 р. № 1418 щомісячно надбавку за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи:

- понад 3 роки – 10 %
- понад 10 років – 20 %
- понад 20 років – 30 %.

4.5. Виплачувати водію автотранспортного засобу щомісячну надбавку за класність до тарифної ставки у розмірі:

- водію 2 класу – 10%
- водію 1 класу – 25%.

4.6. Надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі в розмірі до 50% посадового окладу працівникам закладу можуть установлюватись у



відповідності до п.4.4 Наказу від 05.10.2005 р. № 308/519 та Постанова № 15/3 від 07.07.2011 р.

4.7. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснювати доплати в розмірі від 35 % до 50 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (додаток № 5).

4.8. Доплати за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи виплачувати в розмірі до 50 % посадового окладу за основною посадою.

4.9. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт працівникам виплачувати в розмірі до 50 % посадового окладу працівника.

4.10. Установити за погодженням з профспілковим комітетом підвищення посадових окладів працівників закладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці в залежності від функціональних обов'язків та обсягу роботи у шкідливих та важких умовах праці в розмірах та порядку, визначених відповідними документами (додаток № 6).

4.11. Виплачувати медичним та фармацевтичним працівникам – лікарям, середньому медичному персоналу, фармацевтам та провізорам матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки (частина 3 пункту 2 постанови КМУ від 11 травня 2011 року № 524).

Надавати іншим працівникам закладу, які не відносяться до категорії медичних чи фармацевтичних працівників, матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання, у межах фонду заробітної плати згідно з п. 5.11. Наказу № 308/519.

Здійснювати за погодженням з профспілковою стороною преміювання працівників закладу згідно з Положенням про преміювання (додаток № 7).

4.12. Найменування професій (посад) визначати відповідно до вимог Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних професій в галузі охорони здоров'я. Здійснювати тарифікацію робіт та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам згідно з ЄТС та ЄТКД робіт і професій.

4.13. Проводити атестацію керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників в установлені строки.

4.14. Виплачувати медичним працівникам - лікарям та середньому медичному персоналу, яких направляють до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки, середню заробітну плату за кожним місцем роботи згідно із законодавством.

4.15. Виплачувати заробітну плату за узгодженням з Державною каталітичною службою двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, а саме: 15 (аванс), за другу половину місяця – до першого числа наступного місяця.

Виплачувати заробітну плату напередодні в разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

4.16. Своєчасно ознайомлювати всіх працівників з умовами оплати праці.

4.17. Виплачувати нараховані відпускні працівникам помісячно відповідно до умов фінансування установи.

4.18. Здійснювати індексацію заробітної плати працівників відповідно до Закону України від 03.07.1991 року «Про індексацію грошових доходів населення» та офіційно опублікованих індексів споживчих цін (дані Держкомстату України). Виплату проіндексованих грошових доходів працівників розділу «клініка» провести за рахунок коштів оплати праці з КПКВ 65610600, працівників розділу «наука» провести за рахунок коштів оплати праці з КПКВ 6561040 за можливості, тобто за умови достатнього фінансування за статтями обов'язкових виплат по загальному та спеціальному фондах.

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

4.20. У разі затримки виплати заробітної плати надавати профспілковій стороні інформацію про наявність коштів на рахунках закладу.

4.21. Сторонам не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють установлені в колективному договорі умови оплати праці. Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці.

4.22. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат: розміри й підстави нарахувань, утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

4.23. Оперативно розглядати всі звернення членів первинної профспілкової організації й роботодавця з питань оплати праці й доходів працівників та у встановленому порядку вирішувати порушені питання.

4.24. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, норм колективного договору з питань оплати праці, вживати заходів щодо недопущення порушень та їх усунення.

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

4.26. Здійснювати захист і представництво членів первинної профспілкової організації з питань оплати праці у відповідних інстанціях, у тому числі в судах.

4.27. Надавати членам первинної профспілкової організації безкоштовні консультації з питань оплати праці.



## V. Охорона праці та здоров'я

### Адміністрація зобов'язується:

5.1. Створити здорові та безпечні умови праці у Закладі на підставі та в суворій відповідності до Конституції України, КЗпП України, Закону України «Про охорону праці».

5.2. З метою створення здорових та безпечних умов праці у Закладі удосконалювати механізм безперервного функціонування ефективної системи управління охороною праці у підприємстві відповідно до вимог ст. 13 Закону України «Про охорону праці».

5.3. Забезпечити організаційно-методичне керівництво роботою служби охорони праці, розроблення необхідної нормативно-технічної документації і введення її в дію.

5.4. Спрямовувати кошти на охорону праці в обсязі не менш законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених у Комплексних заходах щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (додаток № 8).

5.5. Виконувати вимоги чинного законодавства про навчання з питань охорони праці. Проводити під час прийняття на роботу та періодично інструктажі на робочих місцях з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також щодо правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих, відповідно до розробленого Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, а також затвердити плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими ознайомити усіх працівників.

Не допускати до роботи працівників, в т.ч. посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

5.6. Під час укладання трудового договору інформувати працівника під розписку про умови праці в установі та про наявність на його робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату



працездатності (ст.5 Закону України «Про охорону праці»).

5.7. Проводити один раз на п'ять років атестацію робочих місць за умовами праці і за її результатами вживати заходів відносно поліпшення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників і надання їм відповідних пільг і компенсацій за роботу у цих умовах.

Проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, органів Держпраці.

5.8. Розробляти заходи щодо приведення умов праці у відповідність із вимогами регламентів (директив, конвенцій), стандартів, нормативно-правових актів з охорони праці і за результатами робочих місць.

5.9. Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану оснащення, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

5.10. Безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням, або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток № 9) (ст.163 КЗпП України, ст.8 Закону України «Про охорону праці»).

5.11. У разі передчасного зношення засобів індивідуального захисту не з вини працівника забезпечити за рахунок коштів Підприємства своєчасну їх заміну. Компенсувати протягом 5 днів витрати працівника, підтверджені документально (касовий або товарний чек), на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, мийних, знешкоджуючих засобів, якщо працівник придбав їх за власні кошти (ст. 8 Закону України «Про охорону праці»).

5.12. Забезпечувати безкоштовно працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці молоком або іншими рівнозначними харчовими продуктами в достатній кількості для відновлення функціонального стану організму, здоров'я працівників, підтримання високого рівня працездатності та профілактики професійних захворювань (500 мл) (додаток № 10) (ст. 166 КЗпП України, ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

5.13. Забезпечити безоплатно працівників мийними і знешкоджуючими засобами відповідно до чинного законодавства України (додаток № 11) (ст. 165 КЗпП України, ст. 8 Закону України «Про охорону праці»).

5.14. Організувати та забезпечити фінансування проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Забезпечити за рахунок підприємства

позачерговий медичний огляд працівника: якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я зумовлено умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє виконувати свої трудові обов'язки. Зберігати за працівниками на час проходження ними медичного огляду місця роботи (посаду), середній заробіток. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичного огляду працівників (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»). Не допускати до роботи працівників, які вчасно не пройшли обов'язкового медичного огляду. (Як з поважних причин, так і внаслідок ухилення від його проходження.)

5.15. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження терміну на іншу (легшу) роботу відповідно до медичного висновку (ч. 5 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»). Оплату праці у таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

5.16. Організувати проведення своєчасного розслідування і обліку кожного випадку травмування працівників, нещасного випадку, професійного захворювання або аварії на виробництві. Забезпечити безумовне виконання зазначених комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів щодо запобігання та усунення передумов нещасних наслідків у майбутньому.

5.17. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилася виробнича ситуація небезпечна для його життя або здоров'я або працівників, які його оточують. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцем з охорони праці установи за участю представника Профкому, а також страхового експерта Фонду у разі виникнення конфлікту – відповідним державним органом нагляду за охороною праці за участю представника Профкому, вищестоящої організації профспілки.

5.18. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до визначення їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити його перепідготовку та працевлаштування (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»).

5.19. Здійснювати аналіз стану охорони праці та причин виробничого травматизму і захворювань, розробляти щорічно і аналізувати виконання невідкладних заходів щодо попередження виробничого травматизму.

Надавати профкому інформацію про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог (ст. 23 Закону України «Про охорону праці»).

5.20. За порушення нормативно-правових актів з охорони праці



притягати винних працівників до відповідальності згідно із законом (ст. 44 Закону України «Про охорону праці»).

5.21. Забезпечити охорону праці жінок відповідно до чинного законодавства України.

5.22. Забезпечити охорону праці для неповнолітніх відповідно до чинного законодавства України.

5.23. Створювати для осіб з інвалідністю умови праці відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації. При необхідності, організовувати їх перенавчання або перекваліфікацію. Допускати залучення осіб з інвалідністю до понаднормових робіт і робіт у нічний час тільки за їх згодою та відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

5.24. Забезпечити всіх працівників закладу, згідно із законом, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

5.25. Створити (сприяти роботі) комісію з охорони праці у підприємстві за рішенням трудового колективу, з участю, пропорційно, представників адміністрації і профспілки.

5.26. Розробити за участю профкому Положення про систему стимулювання охорони праці в установі.

5.27. За поданням громадського інспектора з охорони праці, комісії з охорони праці профкому, представника служби охорони праці або керівника структурного підрозділу заохочувати ініціативних керівників та працівників, які активну участь у здійсненні заходів з підвищення безпеки та поліпшення умов праці, збільшення розміру винагороди за загальні результати роботи та підсумками кварталу (року).

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

5.28. Здійснювати громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці, створення безпечних і шкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, виконанням комплексних заходів, передбачених у цьому колективному договорі та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

5.29. Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

5.30. Інформувати працівників про їх права і гарантії у сфері охорони праці.

5.31. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від



адміністрації Підприємства негайного припинення робіт на робочих місцях, у структурних підрозділах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників (ст. 41 Закону України «Про охорону праці»).

5.32. Брати участь:

- у розробці програм, положень, локальних нормативних актів документів з питань охорони праці у Підприємстві;
- у проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо поліпшення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;
- у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, підготувати свої висновки і пропозиції, представляти інтереси потерпілого (за довіреністю) в судовому порядку, в інших органах і установах з окресленого питання;
- в організації навчання працівників з питань охорони праці.

5.33. Заслуховувати на засіданнях профкому звіт адміністрації в особі роботодавця (або його представника) про виконання ним законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. При необхідності направляти подання роботодавцю чи органу вищого рівня та до органів державного нагляду з питань дотримання законодавства про охорону праці.

5.34. Сприяти роботі громадських інспекторів з охорони праці, представника та комісії з охорони праці профспілкового комітету. Проводити вибори профспілкового активу.

## VI. Забезпечення соціально-побутових потреб працівників

Сторони зобов'язуються:

6.1. Нараховувати виплати працівникам зі збереженням середньої зарплатної плати і забезпечувати допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю, пологами та похованням відповідно до чинного законодавства.

6.2. Двічі на рік аналізувати стан захворюваності співробітників та здійснювати заходи з ліквідації причин захворюваності.

6.3. Здійснювати контроль за роботою комісії із соціального страхування відповідно до Положення про комісію із соціального страхування в закладі та за цільовим використанням коштів Фонду соціального страхування.

6.4. Надавати працівникам пільгові путівки для санаторно-курортного лікування відповідно до рішення Комісії соціального страхування закладу за наявності у них медичних показань.

6.5. Здійснювати контроль за нарахуванням та виплатою працівникам грошової допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю,

похованням.

6.6. Забезпечити дітей працівників закладу подарунками до новорічних свят.

6.7. Організувати «Новорічні ранки» дітям працівників віком до 12 років, а працівникам закладу – урочистості з нагоди Нового року, 8 Березня, професійних свят – Дня медичної сестри, Дня медичного працівника.

6.8. Проводити періодичне обов'язкове диспансерне обстеження працівників один раз на рік згідно з наказом та затвердженим графіком.

6.9. Клопотати перед обласним управлінням та Міністерством охорони здоров'я України про направлення на безкоштовне лікування (за потреби) працівників закладу та їхніх дітей до науково-дослідних інститутів та спеціалізованих медичних закладів України.

#### **Адміністрація зобов'язується:**

6.10. Створювати належні умови для діяльності комісії із соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності в закладі. Забезпечити участь членів профкому, як представників застрахованих осіб, у роботі цієї комісії. Забезпечити гласність роботи комісії при розподілі путівок. Сприяти організації санаторно-курортного лікування.

6.11. Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, в терміни, визначені законодавством.

6.12. Надавати право жінкам, які мають дітей віком до 15 років, а також багатодітним матерям, матерям, які мають дитину-інваліда, використовувати щорічну відпустку в літній період (травень-вересень).

6.13. Надавати право на щорічну відпустку в один і той самий період подружжям, які працюють у закладі.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

6.14. Надавати матеріальну допомогу членам профспілкової організації закладу у випадку їх складного фінансового становища (тяжка хвороба, крадіжка, пожежа, смерть дружини, чоловіка, дитини, батьків, сестри, брата, на навчання, протезування) за рішенням профспілкового комітету.

6.15. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей працівників у дитячих таборах.

6.16. Надавати матеріальну допомогу на оздоровлення дітей працівників закладу або пільгові путівки до дитячих оздоровчих таборів за рахунок наявних коштів та за рішенням профспілкового комітету.

6.17. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників закладу та членів їх сімей.

6.18. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й



методичну допомогу з питань соціального захисту.

## VII. Гарантії діяльності профспілкової організації

### Адміністрація зобов'язується:

7.1. Забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності профкому, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав профкому або перешкоджання їх здійсненню.

7.2. Для забезпечення діяльності профспілкового комітету, проведення профспілкових зборів працівників, для ведення культурно-освітньої, спортивної, оздоровчої роботи, надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, а також оргтехніку, канцтовари, необхідні для роботи профорганізації.

Забезпечувати профспілковій організації можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території закладу в доступних для працівників місцях. Надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.

7.3. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно перераховувати на рахунок профспілки членські профспілкові внески із заробітної плати працівників відповідно до укладеного договору в терміни виплати заробітної плати. Адміністрація не вправі затримувати перерахування зазначених коштів чи використовувати їх не за призначенням.

7.4. Членам виборних профспілкових органів, які не звільнені від своєї виробничої роботи, надавати вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, а також на період їх професійного навчання.

На період профспілкового навчання, проведення статутних заходів працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 6 календарних днів.

Якщо виконання громадських обов'язків пов'язане з виїздом у відрядження, то витрати, пов'язані з цим, здійснювати за рахунок коштів закладу.

7.5. Членів виборних профспілкових органів звільняти від роботи з оплатою у розмірі середнього заробітку на період участі, як делегатів, на конференціях, що скликаються профспілками, а також у роботі пленумів та президій.

7.6. Забезпечувати членам виборного профспілкового органу закладу та представникам профспілкових органів вищого рівня можливість



безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.

7.7. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.

7.8. На вимогу профспілкової сторони надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються дотримання законодавства про працю і охорону праці, оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку закладу, організації та виконання колективного договору.

### **VIII. Контроль за виконанням колективного договору.**

#### **Відповідальність сторін**

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням **сторони зобов'язуються:**

8.1. Забезпечити постійний контроль за виконанням колективного договору, оперативно вживати заходи впливу до тих, хто допускає невиконання зобов'язань.

8.2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням положень колективного договору робочою комісією представників Сторін, яка веде переговори з його укладення (додаток №12).

8.3. Надавати повноважним представникам Сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням договору.

Результати перевірки виконання зобов'язань договору оформлювати відповідним актом, який доводити до відома Сторін договору.

8.4. Особи, що представляють адміністрацію чи профком, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

8.5. Двічі на рік (серпень, лютий) спільно аналізувати хід виконання колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

8.6. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

8.7. Сторони, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

8.8. Колективний договір укладено в трьох примірниках, що зберігаються у кожної із Сторін та в органі, який проводить реєстрацію і мають однакову юридичну силу.

Директор  
ДУ «ІМР ім. С.П. Григор'єва  
НАМН України»

Голова  
профспілкового комітету

  
\_\_\_\_\_

М.В. Красносельський

2019 р.



Г.І.Ткаченко

« \_\_\_\_ »

2019 р.

## ПЕРЕЛІК

професій, посад, для яких встановлено скорочену тривалість

## робочого тижня

відповідно до Постанови КМ України від 21.02.2001 р. № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» на підставі атестації робочих місць та наказу Міністрації та соціалітики України від 23.03.2001 р. № 122 «Про затвердження порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня»

№ з/п	Підрозділ	Шкідливі чинники, важкі (особливі) умови праці	Найменування професій та посад	Тривалість роб. тижня, годин
1	2	3	4	5
1	Відділення променевої терапії	Іонізуюче випромінювання: - гамма- (фотонне) випромінювання $^{60}\text{Co}$ (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Сіпас 600С) - рентгенівське випромінювання (РУМ-17, РТА-02)	- зав. відділення, лікар-променевої терапії - лікар-променевої терапії - рентгенолаборант - медсестра - мол. медсестра по догляду за хворими - інженер-фізик - інженер із техн. обслуговування - інженер з експлуатації обладнання - наукові співробітники	30
2	Відділ радіології - група променевої терапії			30
3	Відділення ядерної медицини	Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання радіоактивних речовин у відкритому вигляді ( $^{131}\text{I}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{153}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ ) 1 та 2 клас робіт з відкритими РР (радіонуклідна терапія та радіонуклідна діагностика)	- зав. відділення, лікар-радіолог - лікар-радіолог - ст. медсестра - медсестра - мол. медсестра з догляду за хворими - сестра-господиня - мол. медсестра-буфетниця - інженер-радіолог - технік-дозиметрист - технік-дозиметрист-зберігач	36



Відділ радіології - група ядерної медицини	Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання радіоактивних речовин у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , $^{90}\text{Sr}$ , $^{132}\text{P}$ , $^{152}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ ) - I та 2 клас робіт з відкр. РР	лаборант	
5	Кабінет інтервенційної онкології іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарат Siemens Arcadis Avantic VC 10A )	- зав. кабінету, лікар-хірург - лікар-рентгенолог - медсестра - мол. медсестра	30 38,5
6	Кабінет ендоскопії іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарат Siemens Arcadis Avantic VC 10A )	- зав. відділенням, лікар-ендоскоп. - лікар-ендоскоп. - медсестра - мол. м/с - мол. м/с по догляду за хворими	30 38,5
7	Група клінічної топометрії Іонізуюче випромінювання: - рентгенівське випромінювання (симулятор «Acuity Simulator») - гамма- (фотонне) випромінювання $^{60}\text{Co}$ (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Clinac 600C)	- керівник групи, лікар-рентгенолог - лікар-рентгенолог - лікар-радіолог - медсестра - інженер-фізик - інженер з експлуатації обладнання - технік-дозиметрист	30
8	Рентген-діагностичний кабінет Іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарати Orea, TUR-D-800; Viola D)	- зав. кабінету, лікар-рентгенолог - лікар-рентгенолог - рентгенолаборант - мол. медсестра	30
9	Лабораторія клінічної діагностики Хімічні речовини (формальдегід, фенол, метиловий спирт, кислоти, луги, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	- зав. лабораторії, лікар-лаборант - лікар-лаборант - фельдшер-лаборант - біолог - медсестра	36

11	Центральна лабораторія радіаційної безпеки та дозиметрії медичного опромінення	Іонізуюче випромінювання при проведенні РК та дозиметрії: - гамма-, гамівне, рентген-випромінювання РР у відкритому ( $^{131}\text{I}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{133}\text{Sm}$ , генер $^{99\text{m}}\text{Tc}$ та інш.) та закритому виді – установки (РОКУС-АМ; Clinac-600C, Arcadis Avantic VC, «Acuity Simulator», Radius-R9, РУМ-17, РТА-02, Opera, TUR-D-800 та інш), зразкові ДІВ $^{60}\text{Co}$ ; $^{137}\text{Cs}$ та інш.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- АІМФ-лаборант</li> <li>- фельдшер-лаборант</li> <li>- лаборант</li> <li>- мол. медсестра</li> <li>- зав. лабораторії, пров. фізик</li> <li>- лікар з радіаційної гігієни</li> <li>- провідний інженер</li> <li>- інженер з РБ</li> <li>- інженер-фізик</li> <li>- інженер з експлуатації обладнання</li> <li>- інженер</li> <li>- технік-дозиметрист</li> </ul>	36
12	Повіркова лабораторія клінічної дозиметрії	іонізуюче випромінювання: - рентген. випромінювання (ТУР-60, РУМ-17, РАНТАК); - гамма-випромінювання: повіркові установки УПДС-1 ( $^{60}\text{Co}$ ; $^{137}\text{Cs}$ ), ОВ-6 ( $^{137}\text{Cs}$ ), зразкові ДІВ ( $^{90}\text{Sr}$ + $^{90}\text{Y}$ , $^{233}\text{U}$ , $^{238}\text{U}$ та інш); - апарати дистанційної гамма-терапії (атестація)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії, інженер-радіолог</li> <li>- інженер-радіолог</li> <li>- технік-дозиметрист</li> </ul>	36
13	Лабораторія радіаційної онкології	- Хімічні речовини (ксиліл, метиловий спирт, луги, кислоти, органічні розчинники, епоксидні смоли, формальдегід, органічні розчинники, ефіри, інш.) Іонізуюче випромінювання (невикористане рентген. випромінювання ел. мікроскопа)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії</li> <li>- наукові співробітники</li> <li>- лаборант</li> <li>- технік</li> <li>- препарат</li> </ul>	36
14	Лабораторія протирадіаційних засобів і клітинних технологій	Культури ракових клітин; Хімічні речовини (формальдегід, луги, кислоти, органічні розчинники); Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії</li> <li>- наукові співробітники</li> <li>- лаборант</li> <li>- інженер</li> <li>- технік</li> </ul>	36
15	Лабораторія радіаційної імунології	Хімічні речовини (метиловий спирт, глутаровий альдегід, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії</li> <li>- наукові співробітники</li> <li>- лаборант</li> <li>- технік</li> </ul>	36

№	Відділення клінічної онкології (гематології)	Хімічні речовини (антинеопластичні фактори)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. відділення, лікар-онколог</li> <li>- <b>лікар-онколог</b></li> <li>- <b>ст. медсестри</b></li> <li>- медсестра</li> </ul>	кв.
16	Лабораторія радіаційної цитогенетики	Хімічні речовини (кислоти, метиловий спирт, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії</li> <li>- науковий співробітник</li> <li>- лаборант</li> <li>- технік</li> </ul>	36
18	Віварій	Біологічний фактор: робота з догляду за тваринами зі злоякісними пухлинами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- завідувач віварію</li> <li>- робітник з догляду за тваринами</li> <li>- технік</li> </ul>	36
19	Приймальне відділення з загально-лікарняним персоналом	Хімічні речовини (деззасоби: хлорне вапно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дезінфектор</li> </ul>	36

Директор інституту  
М.В. Красносельський

« » 2019 р.

Голова профспілкового комітету  
Ткаченко І.І.

« » 2019 р.



00 00 0000

робот, посади та професій працівників закладу, який надається додаткова опрацювання відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці відповідно до Постанови КМУ України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробничих, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці та за особливий характер праці», відповідно до наказу Міністрації України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядку застосування Списку виробничих, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах, в яких дає право на щорічну додаткову відпустку» залежно від результатів атестації робочих місць

№ з/п	Підрозділ	Шкідливі чинники, важкі (особливі) умови праці	Найменування професій та посад	Кількість днів	Підстави
1	2	3	4	5	6
1	Відділення променевої терапії	Іонізуюче випромінювання: - гамма- (фотонне) випромінювання <sup>60</sup> Co (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Сінас 600С) - рентгенівське випромінювання (РУМ-17, РТА-02)	- зав. відділення, лікар-променевої терапії - лікар-променевої терапії - рентгенолаборант - медсестра - мол. медсестра з догляду за хворими - інженер-фізик - інженер з техн. обслуговування - інженер з експлуатації обладнання - наукові співробітники (усі категорії)	11	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п.3,11, 15)
2	Відділ радіології - група пром. терапії			11	
3	Група клінічної топометрії	Іонізуюче випромінювання: - рентгенівське випромінювання (симулятор «Acuity Simulator») - гамма- (фотонне) випромінювання <sup>60</sup> Co (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Сінас 600С)	- керівник групи, лікар-рентгенолог - лікар-рентгенолог - лікар-радіолог - медсестра - інженер-фізик - інженер з експлуатації обладнання - технік-дозиметрист	11	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п.3, 10, 15)

1 Відділення ядерної медицини (радіонуклідна терапія)	2 Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання, радіоактивних речовин у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , $^{90}\text{Sr}$ , $^{153}\text{Sm}$ ) <b>1 клас робіт з відкритими РР</b>	3 зав. відділення, лікар-радіолог - лікар-радіолог - ст. медсестра - медсестра - мол. медсестра з догляду за хворими - сестра-господиня - мол. медсестра-буфетниця - інженер-радіолог - технік-дозим., технік-дозим.- зберігач - лікар-радіолог - медсестра - інженер-радіолог - технік-дозиметрист - наукові співробітники - лаборант	4 11	5 Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 17)
5 Відділення ядерної медицини (радіонуклідна терапія)	Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання радіоактивних речовин у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ ) - <b>2 клас робіт з відкритими РР</b>		11	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 17)
6 Відділ радіології - група ядерної медицини	Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання радіоактивних речовин (РР) у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{153}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ ) - 1 клас робіт з відкритими РР (РН-терапія) - 2 клас робіт з відкритими РР (РН-діагностика)		18 11	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 17)
7 Рентген-діагностичний кабінет	Іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарати Orega, TUR-D-800; Viola D)	- зав. кабінету, лікар-рентгенолог - лікар-рентгенолог - рентгенолаборант - мол. медсестра	11	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 10, 11)
8 Кабінет інтервенційної онкології	Іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарат Siemens Arcadis Avantic VC 10A ), шкідливі умови праці	- зав. кабінету, лікар-хірург - лікар-рентгенолог - медсестра - мол. медсестра	11 7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 10, 11); (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)
9 Кабінет ендоскопії	Іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарат Siemens Arcadis Avantic VC 10A ), шкідливі умови праці	- зав. кабінету, лікар-ендоскоп. - лікар-ендоскоп. - медсестра - мол. м/с - мол. м/с по догляду за хворими	11 7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 10, 11); (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)

10	Центральна лабораторія радіаційної безпеки та дозиметрії медичного опромінення	Іонізуюче випромінювання при променевої РК та дозиметрії - гамма-, гамма-і, рентген-випромінювання РР у відкритому ( $^{131}\text{I}$ , $^{125}\text{I}$ , $^{90}\text{Sr}$ , $^{137}\text{Cs}$ , генератори $^{90}\text{Y}$ та інш.) та закритому виді - установки (РОКУС-АМ; Clinac-600C, Arcadis Avantic IC; «Acuity Simulator», Radius-R9, РУМ-17, РТА-02, Омега, TUR-D-800 та інш), зразкові ДІВ $^{60}\text{Co}$ , $^{137}\text{Cs}$ та інш.)	зав. лабораторії, прив. фізич. лікар з радіаційної гігієни - провідний інженер - інженер з РБ - інженер-фізик - інженер з експлуатації обладнання - інженер - технік-дозиметрист	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 13)
11	Повіркова лабораторія клінічної дозиметрії	іонізуюче випромінювання: - рентген. випромінювання (TUR-60, РУМ-17, RANTAK); - гамма-випромінювання: повіркові установки УПДС-1 ( $^{60}\text{Co}$ ; $^{137}\text{Cs}$ ), ОБ-6 ( $^{137}\text{Cs}$ ), зразкові ДІВ ( $^{90}\text{Sr} + ^{90}\text{Y}$ , $^{233}\text{U}$ , $^{238}\text{U}$ та інш); - апарати дистанційної гамма-терапії (атестація)	- зав. лабораторії, інженер-радіолог - інженер-радіолог - технік-дозиметрист	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XXII, п. 12, 13)
12	Відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	Хімічні речовини для анестезії: - ітіопентал натрію, закис азоту Особливий характер праці	- зав. відділення, лікар-анестезіолог - лікар-анестезіолог - лікар-трансфузіолог - ст. медсестра-анестезист - м/с-анестезист - сестра-господиня - мол. медсестра з догляду за хворими	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 122)
13	Кабінети ультразвукових досліджень	Фізичний чинник: ультразвук (робота на апаратах УЗД) Особливий характер праці	- зав. каб., лікар УЗД - лікар-УЗД - медсестра - мол. м/с - технік	(Розділ XVII, п. 134) Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)
14	Операційний блок	Хімічні речовини (деззасоби в операційні дні) Особливий характер праці	- ст. операц. м/с - операц. медсестра - мол. м/с – стериліз. - мол. м/с операційна	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)



	Лабораторія патоморфології	Хімічні речовини (формальдегід, ефір, ксилол, фенол, кислоти, луги, органічні розчинники) <b>Імерсійні мікроскопи кратністью 90 – 120</b>	Зав. лабораторії, лікар-лаборант - лікар-лаборант <b>- біолог</b> <b>- медсестра</b>	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. <b>№ 1290, Додаток 2</b> <b>(Розділ XI, п. 6, 31)</b>
16	Лабораторія патоморфології	Біоматеріал, трупний матеріал Хімічні речовини (формальдегід, ефір, ксилол, фенол, кислоти, луги, органічні розчинники)	- зав. лабораторії, лікар-патологоанатом - лікар-лаборант - фельдшер-лаборант - лаборант - мол. медсестра	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XI, п. 31, Розділ XVII, п. 47)
17	Лабораторія радіаційної онкології	- Хімічні речовини (ксилол, метиловий спирт, луги, кислоти, органічні розчинники, епоксидні смоли, формальдегід, органічні розчинники, ефіри, інш.) Іонізуюче випромінювання (невикористане рентген. випромінювання ел. мікроскопа)	- зав. лабораторії - науковий співробітник - лаборант - технік - препаратер	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XI, п. 31 Розділ XXII, п. 6)
18	Лабораторія протирадіаційних засобів і клітинних технологій	Культури ракових клітин; Хімічні речовини (формальдегід, луги, кислоти, органічні розчинники); Імерсійні мікроскопи кратністью 90 – 120	- зав. лабораторії - науковий співробітник - лаборант - інженер - технік	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XI, п. 6, 31)
19	Лабораторія радіаційної цитогенетики	Хімічні речовини (ксилол, метиловий спирт, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністью 90 – 120	- зав. лабораторії - науковий співробітник - лаборант - технік - препаратер	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XI, п. 6, 31)
20	Лабораторія радіаційної імунології	Хімічні речовини (метиловий спирт, глутаровий альдегід, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністью 90 – 120	- зав. лабораторії - науковий співробітник - лаборант - технік	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XI, п. 6, 31)



## ПЕРЕЛІК

**робіт, посад та професій працівників закладу, яким надається додаткова оплата 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 відповідно до наказу Міністрації України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядку застосування Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад працівників, зайнятих з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконують в особливих природних географічних і геологічних умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці»

№ п/п	Підрозділ	Шкідливі чинники, важкі (особливі) умови праці	Найменування професій та посад	Кількість днів	Підстави
1	2	3	4	5	6
1	Відділення онкологічної хірургії	Особливий характер праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. відділенням, лікар-хірург-онколог</li> <li>- лікар-хірург-онколог</li> <li>- лікар-уролог</li> <li>- лікар-хірург</li> <li>- лікар-отоларинг.-онколог</li> <li>- ст. медсестра</li> <li>- медсестра</li> <li>- сестра-господиня</li> <li>- мол. м/с з догляду за хворими</li> </ul>	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)
2	Відділення променевої патології та паліативної медицини	Особливий характер праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. відділенням, лікар-радіолог</li> <li>- лікар-радіолог</li> <li>- ст. медсестра</li> <li>- медсестра</li> <li>- сестра-господиня</li> <li>- мол. м/с по догляду за хворими</li> </ul>	7	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)



1	2	3	4	5	6
Відділення клінічної онкології гематології	Характер роботи	Характер роботи	Характер роботи	Характер роботи	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)
4.	Відділення онкологічної гінекології	Особливий характер праці	Особливий характер праці	Особливий характер праці	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)
5	Кабінет функціональної діагностики	Особливий характер праці	Особливий характер праці	Особливий характер праці	Постанова КМУ від 17 листопада 1997 р. № 1290, Додаток 2 (Розділ XVII, п. 132, 133, 134)

Директор І.С. Жук

М.В. Красносельський

« » 2019 р.

Голова профспілкового комітету

Г.І. Ткаченко

« » 2019 р.

## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається  
оплачувана відпустка за особливий характер праці

(Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 10.10.1997 р. № 7

«Про затвердження рекомендацій щодо порядку надання  
працівникам з ненормованим робочим днем

щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці»)

№ п/п	Найменування посад	Тривалість щорічної додаткової відпустки (календарних днів)
<b>I НАУКА</b>		
1	Директор інституту	7
2	Заступник директора	7
3	Вчений секретар	7
4	Головний бухгалтер	7
5	Секретар директора	6
6	Звідуючий наукової бібліотеки	6
7	Звідуючий віварію	6
8	Економісти	6
9	Бухгалтери	6
10	Діловод	5
11	Бібліографи	5
<b>II КЛІНІКА</b>		
12	Головний лікар	7
13	Заступник головного лікаря з лікувальної роботи	7
14	Заступник головного бухгалтера	6
15	Начальник ВК	7
16	Звідуючий канцелярії	5
17	Водій автомобіля, що обслуговує директора	4
18	Звідуючий аптеки	7
19	Інженери усіх категорій	5
20	Економісти	6
21	Бухгалтери	6
22	Техніки	4
23	Звідуючий господарством	6
24	Звідуючий центральним складом	5
25	Юрисконсульти усіх категорій	5
26	Інспектор ВК	5
27	Оператор комп'ютерного набору	4
28	Діловод	4
29	Архіваріус	5
30	Мед. статистик	4

Додаток № 5

ВИГОДАЄНО  
Головний лікар  
ДУ «ІМР НАМН України»  
*[Підпис]*  
О.І. Тарченко

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор  
ДУ «ІМР НАМН України»  
*[Підпис]*  
д.м.н. проф. М.В. Красносельський

## ПЕРЕЛІК

підрозділів, в яких проводяться доплати за роботу в нічний час  
(з 10 год. вечора до 6 год. ранку)

№ та назва підрозділу	Назва посад	Розмір доплати	Наказ
1	2	3	4
4.1.1. Відділення променевої терапії на 15 ліжок (у т.ч. 15 ліжок стандарту денного перебування)	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.2. Відділення променевої паліативної медицини на 20 ліжок (з них 10 ліжок паліативної медицини)	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.3. Відділення ядерної медицини на 30 ліжок (25 активних)	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.4. Відділення клінічної онкології на 50 ліжок (у т.ч. 5 ліжок онкологічних, 20 ліжок стандарту денного перебування)	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.5. Відділення онкологічної хірургії на 50 ліжок	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.7. Відділення онкологічної хірургії на 30 ліжок	середн. та мол. мед. персонал	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.
4.1.8. Відділення анестезіології з інтенсивної терапії (на 10 ліжок)	лікарі, середн. та мол. мед. персонал	50 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.2.
4.2. Адміністративно-господарська частина	робітники, які виконують кваліфік. (складні) роботи з рем. та обсл. водопр., канал. систем	35 %	№ 308/519 від 05.10.05 р., п. 3.2.1.

Головний лікар

Л.Я. Васильєв



робіт і посади працівників, які мають право на підвищення посадових окладів у зв'язку з виконанням складніших умов праці

**Наказ Міністерства праці та соціальної політики України | Міністерства охорони здоров'я України від 09.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»**  
**Постанова Президії Академії медичних наук України № 5/5 від 27.09.2002 р. «Про затвердження Переліку установ та посад, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів (тарифних ставок) у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я та особливо важкими умовами праці»**

№ з/п	Підрозділ	Шкідливі чинники, важкі (особливі) умови праці	Найменування професій та посад	Розмір підвищення посадових окладів
1	2	3	4	5
1	Відділення променевої терапії	Іонізуюче випромінювання: - гамма- (фотонне) випромінювання $^{60}\text{Co}$ (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Сіпас 600С) - рентгенівське випромінювання (РУМ-17, РТА-02)	- зав. відділення, лікар-променевої терапії - лікар-променевої терапії - рентгенолаборант - медсестра - мол. медсестра з догляду за хворими - інженер-фізик - інженер з техн. обслуговування - інженер з експлуатації обладнання	15 %
2	Відділ радіології - група променевої терапії		- наукові співробітники	15 %
3	Група клінічної топометрії	Іонізуюче випромінювання: - рентгенівське випромінювання (симулятор «Acuity Simulator») - гамма- (фотонне) випромінювання $^{60}\text{Co}$ (робота на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ), - гальмівне (фотонне) випромінювання (робота на лінійному прискорювачі Сіпас 600С)	- керівник групи, лікар-рентгенолог - лікар-рентгенолог - лікар-радіолог - медсестра - інженер-фізик - інженер з експлуатації обладнання - технік-дозиметрист	15 %

			<p><b>мол. медсестра з догляду чи хворими</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сестра-господиця</li> <li>- мол. медсестра-буфетниця</li> <li>- інженер-радіолог</li> <li>- технік-дозиметрист</li> <li>- технік-дозиметрист-зберігач</li> <li>- наукові співробітники</li> </ul>	<b>15 %</b>
5	Відділ радіології - група ядерної медицини	Іонізуюче випромінювання: - гамма- і бета-випромінювання радіоактивних речовин у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{153}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ .) – 1 та 2 клас робіт з відкр. РР		<b>15 %</b>
6	Кабінет інтервенційної онкології	іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарат Siemens Arcadis Avantic VC 10A )		<b>15 %</b>
7	Кабінет ендоскопії	Шкідливі умови праці, рентген-випромінювання		<b>15 %</b>
8	Рентген-діагностичний кабінет	Іонізуюче випромінювання: рентгенівське (рентген-апарати Opera, TUR-D-800; Viola D)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. кабінету, лікар-ендоскопіст</li> <li>- лікар-ендоскопіст</li> <li>- медсестра</li> <li>- мол. медсестра по догляду за хворими</li> <li>- мол. медсестра</li> </ul>	<b>15 %</b>
9	Центральна лабораторія радіаційної безпеки та дозиметрії медичного опромінення	Іонізуюче випромінювання при проведенні РК та дозиметрії: - гамма-, гамівне, рентген-випромінювання РР у відкритому ( $^{131}\text{I}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{153}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ та інш.) та закритому виді - установки (РОКУС-AM; Clinac-600C, Arcadis Avantic VC, «Acuity Simulator», Radius-R9, РУМ-17, РТА-02, Opera, TUR-D-800 та інш.), зразкові ДІВ $^{60}\text{Co}$ ; $^{137}\text{Cs}$ та інш.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії, провідний фізик</li> <li>- лікар з радіаційної гігієни</li> <li>- провідний інженер</li> <li>- інженер з РБ</li> <li>- інженер</li> <li>- інженер з експлуатації</li> <li>- технік-дозиметрист</li> </ul>	<b>15 %</b>

11	Відділення клінічної онкології і гематології	<p>Хімічні речовини</p> <p>Лікарські засоби для інтенсивної терапії</p> <p>Особливий характер праці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. відділення, лікар-онколог</li> <li>- лікар-онколог</li> <li>- ст. медсестра</li> <li>- медсестра</li> </ul>	15 %
12	Відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	<p><b>Хімічні речовини для анестезії:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ітіопентал натрію, закис азоту</li> </ul> <p><b>Особливий характер праці</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>зав. відділення, лікар-анестезіолог</b></li> <li>- лікар-анестезіолог</li> <li>- лікар-трансфузіолог</li> <li>- ст. медсестра-анестезист</li> <li>- м/с-анестезист</li> <li>- сестра-господиня</li> <li>- мол. медсестра по догляду за хворими</li> </ul>	15 %
13	Кабінети ультразвукових досліджень	<p>Фізичний чинник:</p> <p>ультразвук (робота на апаратах УЗД)</p> <p>Особливий характер праці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. кабінету, лікар УЗД</li> <li>- лікар УЗД</li> <li>- медсестра</li> <li>- технік</li> <li>- мол. м/с</li> </ul>	15 %
14	Лабораторія патоморфології	<p>Біоматеріал, трупний матеріал</p> <p>Хімічні речовини (формальдегід, ефір, ксилол, фенол, кислоти, луки, органічні розчинники)</p> <p>Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зав. лабораторії, лікар-патологоанатом</li> <li>- лікар-патологоанатом</li> <li>- фельдшер-лаборант</li> <li>- лаборант</li> </ul>	30 %
15	Лабораторія радіаційної онкології	Іонізуюче випромінювання (невикористане рентген. випромінювання ел. мікроскопа)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мол. медсестра</li> <li>- лікар-лаборант</li> </ul>	15 %
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- науковий співробітник</li> <li>- лаборант</li> </ul>	15 %



№	Діяльність працівників закладу	Категорія роботи	Відсоток
17	Інженер	Обслуговування роботи	10 %
18	Інженер	Обслуговування роботи	80 %
19	Приймальне відділення із загально-лікарняним персоналом	Хімічні речовини (дезасоби; хлорне вапно)	15 %
20	Клінічні підрозділи	Робота в нічний час	35 %
21	Відділення анестезіології з ліжками для інтенсивної терапії	Робота в нічний час	50 %
22	Адміністративно-господарська частина	Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф Робота в нічний час Прибирання туалетів	12 % 35 % 10 %

Голова профспілкового комітету

*Григоренко* Ткаченко

«\_\_\_» 2019 р.

Директор закладу

*М.В. Красносельський*

«\_\_\_» 2019 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Голова ПК  
ДУ «ІМР НАМН України»

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор  
ДУ «ІМР НАМН України»  
д.м.н. проф. М.В. Красносельський

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання керівників, наукових та медичних робітників,  
спеціалістів, службовців та інших робітників

ДУ «Інституту медичної радіології ім. С.П. Григор'єва НАМН України»

### 1. Загальне положення.

1.1. Це **положення** розроблено згідно з Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність», Законом КМУ № 1298 від 30.08.02 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки, розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» №790 від 22.04.05 р. (зі змінами), Наказом Міністерства освіти і науки України № 745 від 22.04.05 р., Постановою Президії НАМНУ № 15/3 від 07.07.11 р. «Про встановлення умов оплати праці працівників науково-дослідних установ» (зі змінами), Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та МОЗУ № 1519 від 05.10.05 р. «Про впорядкування та затвердження умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я й установ соціального захисту населення». Положення про преміювання вводиться з метою матеріального заохочення наукових і медичних працівників, спеціалістів, службовців та інших працівників інституту; підвищення якості, наукового рівня досліджень, посилення творчої активності **і** для досягнення високих кінцевих результатів праці.

1.2. Положення про преміювання працівників ДУ «Інституту медичної радіології ім. С.П. Григор'єва Національної академії наук України» (далі «Інститут») запроваджується з метою:

- підвищення **мотивації** працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів та можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, **кваліфікаційно-професійного досвіду**, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- створення **умов** для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи установи;
- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому **рівні** та зміцнення трудової дисципліни;
- визначення **розміру** премії та її виплати проводиться в залежності від

...роботи і **особистого** трудового внеску кожного працівника.

2.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної **плати** установи на поточний рік за джерелами утворення цього фонду, а саме:

— загальним фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондам державного **бюджету**, яка може утворюватись за рахунок наявних коштів, **тимчасової** непрацездатності, відпусток без збереження заробітної **плати** тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на **календарний** рік для усіх працівників установи;  
— спеціальним фонду державного бюджету в межах фактичних витрат на **календарний** рік для усіх працівників установи;  
— частинкою **з** затвердженого фонду оплати праці.

Використання цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості **з** оплати праці.

## 2. Визначення і розміри преміювання

2.1. Преміювання працівників установи може проводитись за досягнення роботи трудового колективу за місяць, квартал, рік тощо), досягнення **професійних** свят, ювілейних дат та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності установи відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника, а **саме**: почесні грамоти, нагороди, знаки пошани тощо.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно з посадовим розписом установи, а також працівники по роботі за сумісництвом.

Перелік **професійних** свят, до яких здійснюється преміювання працівників установи, здійснюється згідно з переліком «Святкові та пам'ятні дні, що відзначаються в Україні».

Для цілей цього Положення встановлюються такі ювілейні дати: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, **85**, 90 років.

2.2. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.3. **Розмір** премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результаті роботи структурного підрозділу/установи, не обмежується граничними **розмірами** та встановлюється на підставі клопотання керівника за погодженням Комісії з надбавок і доплат до заробітної плати, нарахування пенсій і матеріальної допомоги установи.

Персональний склад Комісії затверджується наказом керівника. До складу Комісії включається один представник профспілкового комітету.

2.4. Преміювання керівників науково-дослідних, клінічних та інших підрозділів, наукових співробітників, медичних працівників, спеціалістів медичних допоміжних служб, які беруть участь у науково-дослідних розробках



впровадженні нових методик, проводиться як за виконання окремих етапів, так і по закінченні циклів дослідження у цілому.

25. Преміювання керівних працівників (директора, його заступників, головного лікаря, **головного** бухгалтера, адміністрації інституту, апарату управління) проводиться за двома розділами: «наука» і «клініка» за організацію **тематичного** і технічного плану робіт, підвищення наукового і технічного рівня, **а** також якості робіт та досліджень, клінічних і наукових робіт та за вдосконалення організації їх проведення. Це стосується також тих **адміністративно-господарського**, допоміжного та іншого персоналу, діяльність яких пов'язана із «наукою» та «клінікою». Крім того, відповідно до наказів Виконавчої влади (у тому числі – наказів про самоврядування) та разових наказів по інституту, що сприяють виконанню державних завдань, проводити самостійно (без дозволу Національної академії медичних наук України) преміювання в межах затверджених нормативів при наявності економії фонду заробітної плати.

26. Сума премії за підрозділами встановлюється планово-економічним методом на підставі відповідного протоколу Комісії з надбавок і доплат до заробітної плати, **нарахування** премій і матеріальної допомоги, виходячи з економії фонду заробітної плати з урахуванням показників роботи кожного підрозділу та працівника зокрема.

27. Розмір премій працівникам може встановлюватись у розмірі **місячної заробітної плати** так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника підрозділу і затверджується рішенням Комісії.

Оскільки преміювання, як зазначалось раніше, залежить від **економії** фонду заробітної плати), то конкретний розмір преміювання кожного окремого працівника встановлюється наказом керівника. При цьому конкретний розмір премії працівників граничними розмірами не обмежується.

28. За бажанням керівника структурного підрозділу можливе **преміювання** колективом цього підрозділу.

Рішення зборів колективу структурного підрозділу оформляється актом та подається секретарю Комісії.

29. Розмір преміювання директору інституту визначається рішенням Комісії з **надбавок** і доплат до заробітної плати, **нарахування** премій і матеріальної **допомоги** за письмовою згодою Національної академії медичних наук України **в межах** економії фонду заробітної плати, при цьому конкретний розмір премії **граничними** розмірами не обмежується.

30. В межах затвердженого фонду оплати праці здійснювати преміювання АУП, адміністративного апарату, керівників підрозділів, їх **відповідно** до їх особистого вкладу в загальні результати роботи інституту, а також до державних і професійних свят, ювілейних дат, за відзнаки і

у межах виділених для премії коштів та кінцевими показниками виконуються (згідно з протоколами засідання Комісії з надбавок і зарплати, нарахування премій і матеріальної допомоги).

Для своєчасної підготовки засідань Комісії та розробки проектів на преміювання працівників, секретарю Комісії керівниками структурних підрозділів подаються службові записки щодо пропозицій з преміювання персоналу з обґрунтуванням досягнень працівника, за які його планується преміювати, погоджених з керівником установи:

- до 20 числа наступного місяця;
- до 20 числа останнього місяця поточного кварталу;
- до 15 грудня поточного року.

На підставі рішень Комісії та згідно Протоколу засідання, відповідно до можливостей установи, планово-економічний відділ не пізніше робочих днів підготовляє проекти наказів про преміювання працівників та виконання.

Новоприйнятим працівникам в місяць прийому на роботу премія не виплачується.

Бухгалтерською службою виплата премій здійснюється на підставі наказів керівника, як правило, у термін виплати зарплатної плати за другу половину місяця, визначені Колективним договором інституту.

### 3. Виказники преміювання.

Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з науковим і лікувальним процесом;
- якісне виконання робіт, пов'язаних з організацією процесу закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності науки та клініки інституту;
- забезпечення надійної і безперебійної роботи усіх структурних підрозділів;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива і енергозберігаючих технологій;
- ініціативна та результативна праця;
- досягнення, що сприяють розвитку і підвищенню рівня установи та інші;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

#### 4. Джерела та підстави преміювання.

4.1. Джерелом для виплати премії є:

- економія ФЗП по загальному та спеціальному фондах науки та клініки;
- благодійні внески, визначені благодійником, як заохочення працівників установи.

4.2. Підстави для виплати премії:

- економія економії ФЗП по загальному та спеціальному фондах клініки та науки;
- виконання планових показників, ювілейні дати, професійні свята, почесні грамоти тощо;
- особливі досягнення та сумлінна праця співробітників інституту;
- дані економічної та бухгалтерської звітності;
- накази органів місцевого самоврядування.

#### 5. Підставлення премії

5.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та невиконання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне звільнення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, невиконання їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку інституту;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, невиконання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

5.2. Працівник позбавляється премії за:

- систематичні або систематичні порушення, передбачені п.5.1. Положення;
- невиконання антикорупційного законодавства;
- невиконання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- надання недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

5.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на один місяць від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.



Якщо протягом **визначеного** терміну з дня винесення догани до нього не буде вчинено нове **дисциплінарне** стягнення, він вважається таким, що не підлягає **дисциплінарному** **стягненню**.

Якщо працівник **не** допустив нового порушення трудової дисципліни, вважаючи себе як **сумлінний** працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника дистроково, **він** преміюється на загальних підставах відповідно до **загального Положення**.

#### **4. Прикінцеві положення**

4.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи установи, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам установи, вважаються такими, що втратили чинність.

4.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому **чинним** законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами установи.


4.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються **чинним** законодавством України.


4.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, встановленому **нормами** чинного законодавства.

Комплексні заходи  
для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення безпеки рівня  
охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань  
ДУ «ІМП ім. С.П. Григор'єва НАМНУ України»

№ з/п	Найменування заходів (робіт)	Ефективність заходів		Термін виконання	Відповідальний за виконання
		Планується			
1	2	3	5	6	
1	Придбання нормативних актів, посібників, журналів	Придбання документації	За потребою	Провідний інженер з охорони праці	
2	Обладнання робочих місць	Збільшення освітленості	Протягом року	Заступник директора з АГЧ	
3	Придбання миючих та знешкоджуючих засобів	Дотримання санітарних норм	Протягом року	Головна медична сестра	
4	Придбання спеціального одягу, взуття та засобів індивідуального захисту, рукавицями, згідно з встановленими нормами	Забезпечення ЗІЗ Відсутність порушень нормативних актів з охорони праці та випадків виробничого травматизму і професійних захворювань	За встановленими нормами	Гол. бухгалтер Заступник директора з АГЧ	
5	Проведення вимірювань опору заземлення, опору ізоляції електричних мереж	Перевірка електричних мереж	Протягом року	Заступник директора з АГЧ	
6	Перевірки та ремонт систем вентиляції, каналізації, водопостачання	Перевірка систем життєзабезпечення	Протягом року	Заступник директора з АГЧ	

Проведення навчання працівників, які виконують роботи підвищеної небезпечності, а також відповідальних осіб за безпеку експлуатацію обладнання при виконанні робіт підвищеної небезпечки	Відсутність порушень нормативних актів з охорони праці та виниклих виробничого травматизму	Протягом року	Провідний інженер з охорони праці
8 Проведення попереднього і періодичного медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці, осіб до 21 року, або де є потреба у професійному доборі, працівників певних категорій	Відсутність порушень нормативних актів з охорони праці та випадків виробничого травматизму і професійних захворювань	Згідно з графіком	Провідний інженер з охорони праці
9 Провести атестацію робочих місць, розробити заходи щодо приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами стандартів нормативних актів з охорони праці	Реалізація прав на здорові і безпечні умови праці	Один раз на п'ять років	Комісія з атестації робочих місць
10 Забезпечити приміщення засобами колективного захисту відповідно до встановлених норм: пожежна сигналізація та засоби оповіщення при надзвичайних ситуаціях	Відсутність порушень нормативних актів з охорони праці та пожежної безпеки	Протягом року	Заступник директора з АГЧ

Директор підприємства  
  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

Голова профспілкового комітету  
  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.



## Додаток № 9

## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників Інституту, яким безкоштовно видаються спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту

№ Найменування робіт, професій і посад	Найменування спеціального одягу, спеціального взуття, засобів індивідуального захисту (кількість предметів на працівника)	Терміни експлуата ції (місяців)
2	3	4
Лікар, середній та молодший медичний персонал, сестри-медсестри	Халат бавовняний (сорочка і брюки) (4 шт.)	24
	Ковпак або косинка бавовняні (4 шт.)	24
	Рушник	24
	Щітка для миття рук	чергова
	Середньому та молодшому медичному персоналу замість халата можна видавати: Сукню бавовняну (4 шт.) Фартух бавовняний (4 шт.)	24 24
	На час чергувань у стаціонарі, при роботі в стерильних боксах додатково: Тапочки (1 шт.)	12
	Середньому медичному персоналу стаціонарів хірургічного профілю замість тапочок можна видавати: Взуття профілактичне (1 шт.)	12
	При роботі в операційних, перев'язувальних кімнатах стаціонарів додатково: Сорочка і брюки бавовняні (для чоловіків) (3 шт.) Сукня бавовняна (для жінок) (3 шт.) Панчохи (шкарпетки) бавовняні білі (3 шт.) Бахіли	24 24 12 чергові
Лікар-лаборант, асистент-лаборант, молодша медична сестра	Халат бавовняний (4 шт.)	24
	Ковпак або косинка бавовняні (4 шт.)	24
	Рушник (4 шт.)	24
Лікар-рентгенолог Рентген-лаборант	Халат бавовняний (сорочка і брюки) (4 шт.)	24
	Ковпак або косинка бавовняні (4 шт.)	24
	Рушник	24
	Щітка для миття рук	чергова
	Рукавички з просвинцьованої гуми	чергові
	Фартух з просвинцьованої гуми	чергові
Дезинфектор	Окуляри з просвинцьованими стеклами	чергові
	Халат бавовняний	24
	Ковпак або косинка бавовняні (4 шт.)	24
	Рушник (4 шт.)	24
	Чоботи гумові	12
	Рукавички гумові	3
	Фартух прогумований	12
	Респіратор	до зносу
	Окуляри захисні закриті	до зносу

2	3	4
	Халат бавовняний Ковпак або косинка Капці Рушник Фартух бавовняний	24 24 8 чергове 12
	Халат бавовняний Косинка або ковпак бавовняні Фартух гумовий з нагрудником Калоші гумові	2 24 6 12
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Напівкомбінезон бавовняний Рукавички діелектричні Калоші діелектричні Окуляри захисні відкриті Берет Черевики	12 чергові чергові до зносу 12 12
Робітники, які виконують складні (складні) роботи з ремонту та обслугов. електромагіста, каналіз. систем	Комбінезон (1 шт.) Рукавиці комбіновані (1 шт.) Рукавички гумові Чоботи гумові	12 12 2 12
Робітник	Костюм віскозно-лавсановий Рукавиці комбіновані Окуляри захисні Фартух бавовняний Черевики шкіряні	12 до зносу 6 12
Машиніст та підсобний машиніст парових локомотивів	Халат бавовняний Ковпак	24 24
Підприємств територіі	Костюм бавовняний (1 шт.) Берет Рукавиці комбіновані (2 шт.) Жилет На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка утеплена Штани утеплені Шалка Рукавиці Валянки	12 12 1 12  36 36 24 12 48

Заступник інженер з охорони праці  
А.Г. Лимар  
2019 р.

Голова профспілкового комітету  
*Г.І.Ткаченко*  
Г.І.Ткаченко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

професії і посади працівників, зайнятих на роботах з використанням  
умовою праці, які мають право на безоплатне забезпечення молоком  
або іншими рідинними харчовими продуктами та соком

№ п/п	Найменування відділень	Шкідливі чинники	Найменування професій та посад	Найменування продукту, або продукту що його замінює
1	2	3	4	5
1	Відділення променевої терапії	Робота зі свинцем (блоки для формування радіац. полів) на гамма-терапевтичному апараті РОКУС-АМ	- рентгенолаборант	МОЛОКО
2	Відділення ядерної медицини	Роботи з радіоактивними речовинами у відкритому виді ( $^{131}\text{I}$ , $^{89}\text{Sr}$ , $^{32}\text{P}$ , $^{153}\text{Sm}$ , генератор $^{99\text{m}}\text{Tc}$ ) 1 та 2 клас робіт з відкритими РР (радіоуклідна терапія та радіоуклідна діагностика)	- лікар-радіолог - ст. медсестра - медсестра - мол. медсестра з догляду за хворими - сестра-господиня - мол. медсестра-буфетниця - інженер-радіолог - технік-дозиметрист - технік-дозиметрист-зберігач	МОЛОКО
3	Відділення клінічної онкології	Хімічні речовини: - аліциклічні вуглеводороди	- лікар-онколог - медсестра	МОЛОКО
4	Рентгенодіагностичний кабінет	Хімічні речовини для фотообробки рентген. плівки	рентгенолаборант	МОЛОКО
5	Центральна лабораторія радіаційної безпеки та дозиметрії медичного опромінення	Робота з LiF порошкоподібним	- інженер - лаборант	МОЛОКО
6	Лабораторія клінічної діагностики	Хімічні речовини (формальдегід, фенол, метиловий спирт, кислоти, луки, органічні розчинники)	- зав. лабораторією, лікар-лаборант - лікар-лаборант - фельдшер-лаборант - біолог - медсестра	МОЛОКО



9	Лабораторія протипропаційних засобів і експертних досліджень	Хімічні речовини (метанол, етанол, пропанол, бутанол, пентанол, гексанол, октанол, додеканол, стеариновий спирт, олеїновий спирт, жирні кислоти, аміни, аміди, органічні розчинники). Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	пропаратор - зав. лабораторією - науковий співробітник (усі категорії) - лаборант - інженер - технік	МОЛОКО
10	Лабораторія радіаційної цитогенетики	Хімічні речовини (кислоти, метиловий спирт, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	- зав. лабораторією - науковий співробітник (усі категорії) - лаборант - технік - препаратор	МОЛОКО
11	Лабораторія радіаційної імунології	Хімічні речовини (метиловий спирт, глутаровий альдегід, луги, кислоти, органічні розчинники) Імерсійні мікроскопи кратністю 90 – 120	- зав. лабораторією - науковий співробітник (усі категорії) - лаборант - технік	МОЛОКО
12	Віварій	Біологічний фактор: робота з догляду за тваринами (аміак)	- завідувач віварію - робітник з догляду за тваринами - технік	МОЛОКО
13	Приймальне відділення із загально-лікарняним персоналом	Хімічні речовини (деззасоби: хлорне вапно)	- дезінфектор	МОЛОКО

Молоко видається по 0,5 літра за зміну незалежно від її тривалості в дні фактичної зайнятості працівника в цих умовах.

Не допускається оплата молока грошима, заміну його іншими товарами і продуктами крім рівноцінних, видачу молока за одну або декілька змін вперед, так само як і за минулі зміни, і відпустка його додому.

Директор інституту  
М.В. Красносельський  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

Голова профспілкового комітету  
Г.І. Ткаченко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019. р.

## ПЕРЕЛІК

професій та посад працівників, робота яких пов'язана  
із забрудненням та потребує безкоштовної видачі  
мийних, змиваючих та знешкоджуючих засобів\*

№	Назва мийного засобу	Кількість мийного засобу	Назва знешкоджую чого засобу	Кількість знешкоджую чого засобу	Назва змиваю чого засобу	Кількість змиваю чого засобу
1	2	4	5	6	7	8

Відсутність постійно наявності достатньої кількості мила, та інших змиваючих і знешкоджуючих засобів.

Кривосельський

Голова профспілкового комітету  
*Г.І. Ткаченко*  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

## С К Л А Д

Комісія з контролю за виконанням положень колективного договору та  
внесення змін і доповнень до нього

Адміністрація:

Директор  
Заст. директора з економічних питань  
Заст. директора  
Заст. директора

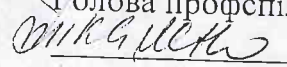
Василев Л.Я.  
Сгорова Л.П.  
Фасолько М.В.  
Ларіна О.Г.

Профспілкової сторони:

Голова профспілкового комітету  
Заст. голови профспілкового комітету з охорони праці  
Заст. голови профспілкового комітету

Ткаченко Г.І.  
Лимар А.Г.  
Явон І.О.  
Сорочан П.П.

 Г.І. Ткаченко  
Голова профспілкового комітету

Голова профспілкового комітету  
 Г.І. Ткаченко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.



Продумано, проинформовано  
та  
свідомо погоджено

83 (п'ятдесят три) аркушів

ДУ "ІНСТИТУТ МЕДИЧНОЇ РАДІОЛОГІЇ ім. С.П. Григор'єва НАМНУ"

Директор

Красносельський М.В.

