



У К Р А Ї Н А

**ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**



**УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ
СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

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

06.08.2020 4707/0/579-20

Головному лікарю
КНП «Міська клінічна
лікарня №13»
БОБЕЙКО А.Є

Про повідомну реєстрацію
колективного договору
(змін та доповнень)

Шановна Алло Євгенівно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, що зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом КНП «Міська клінічна лікарня №13» на 2019-2024 роки зареєстровано 06.08.2020 за № 67 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

С.В. УКСУСОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Головний лікар
Комунального некомерційного
підприємства

“Міська клінічна лікарня №13”
Харківської міської ради

А.С. Бобейко

Голова профспілки

О.Г. Макаренко

Протоко профспілкової конференції
№20 від «30» липня 2020р.

Внесення змін до колективного договору
Реєстраційний №4970 від 22.04.2019р. між
адміністрацією Комунального некомерційного
підприємства “Міська клінічна лікарня №13”
Харківської міської ради та профспілковим комітетом
Комунального некомерційного підприємства “Міська
клінічна лікарня №13”
Харківської міської ради
на 2019-2024 р.р.

Головним лікарем Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня № 13» Харківської міської ради Бобейко Аллою Євгенівною, яка представляє інтереси власника Підприємства, з однієї сторони, та голова профспілкового комітету первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня № 13» Харківської міської ради в особі голови профспілкового комітету Макаренко Оленою Геннадіївною, яка у питаннях колективних інтересів працівників уповноважена здійснювати представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у Профспілці з другої сторони, домовилися внести такі зміни і доповнення до Колективного договору, а саме:

Розділ IV «ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ»

Підпункт 4.1.2. пункту 4.1. викласти в наступній редакції:

4.1.2. Встановлювати працівникам Підприємства розміри посадових окладів, їх підвищення, доплат, надбавок, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань з урахуванням фінансових можливостей підприємства з урахуванням положень (та/або за аналогією), передбачених, в тому числі але не виключно:

- статтею 97 Кодексу законів про працю та статтею 15 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Підприємством самостійно.
- постановами Кабінету Міністрів України:
- від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;
- від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я»;
- від 27.03.2013 № 199 «Деякі питання оплати праці медичних працівників системи екстреної медичної допомоги»;
- від 30.12.2013 № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу»;
- від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», а також іншими актами законодавства.

З керівником КНП «Міська клінічна лікарня № 13» ХМР- головним лікарем, в порядку передбаченому Постановою КМУ №792 від 21.08.2019 року "Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я", постановою КМУ від 19.05.99 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (далі – Постанова № 859), укладається контракт, відповідно якого на керівника –поширюються пільги та компенсації, встановлені законодавством, визначається порядок встановлення та розмір посадового окладу - в контракті у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії залежно від: середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, а також фактично відпрацьованого часу.

Головний лікар, його заступники можуть вести в КНП «Міська клінічна лікарня № 13» ХМР, роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 % посадового окладу лікаря відповідної спеціальності, з відображенням виконаної роботи у відповідних медичних документах.

Для КНП «Міська клінічна лікарня № 13»ХМР за єдиною тарифною сіткою мінімальний посадовий оклад сестри медичної встановлюється згідно тарифного розряду 6.

Заступникам головного лікаря – лікарям : посадові оклади встановлюються на 5 – 15 відсотків, нижче від посадового окладу головного лікаря, визначеного в контракті.

Заступникам головного лікаря – не лікарям : головному бухгалтеру 5-15 відсотків, заступнику по економічним питанням 5-15 відсотків, заступнику головного бухгалтера на 5-15 відсотків посадового окладу головного бухгалтера.

Викласти підпункти 4.1.3.-4.1.5., 4.1.7. п.4.1. в наступній редакції:

4.1.3. Підвищувати посадові оклади з урахуванням фінансових можливостей підприємства:

- за керівництво структурним підрозділом - виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорії (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25 відсотків у залежності від обсягу роботи (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів):

- на 10 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом до 3 одиниць включно;

- на 20 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 3 до 6 одиниць включно;

- на 25 відсотків — при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом понад 6 одиниць включно.

- за старшинство - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним, фельдшерам тощо) – 10 відсотків;

- за наявність кваліфікаційної категорії за спеціальністю “організація та управління охороною здоров'я” або “організація та управління фармацією” - керівнику Підприємства та їх заступникам з числа лікарів і провізорів :

а) керівникам та їх заступникам (лікарям, провізорам) які мають:

- вищу кваліфікаційну категорії — на 44,9 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

- першу кваліфікаційну категорії — на 31,9 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

- другу кваліфікаційну категорії — на 24,1 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду

б) керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним медичним сестрам, які мають:

- вищу кваліфікаційну категорії — на 28,3 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

- першу кваліфікаційну категорії — на 18,4 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду;

- другу кваліфікаційну категорії — на 8,7 % тарифної ставки працівника 1 тарифного розряду

Керівникам Закладу та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (головним фельдшерам);

- за диплом з відзнакою - лікарям протягом п'яти років у розмірі 5 %;

- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 %;

- за оперативне втручання – лікарям-хірургам усіх найменувань від 10% до 25%;
- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці у розмірі 15%, 20%, 30%;
- за організацію та забезпечення умов функціонування, контролю діяльності центру первинної медичної допомоги направити з коштів НСЗУ до 10-12 % направляти на матеріальне заохочення адміністративно господарського персоналу (доплати, премії тощо).

4.1.4. Встановлювати наступні доплати з урахуванням фінансових можливостей підприємства:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % включно;
- працівникам, які залучаються до роботи в нічний час - в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку;
- працівникам, зайнятим наданням екстреної допомоги, а також тим, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії – у розмірі до 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку;
- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук - 25 відсотків до посадового окладу; кандидата наук - 15 відсотків до посадового окладу. Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації. Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством;
- для водіїв легкових та санітарних автомобілів, яким установлений ненормований робочий день - 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований час;
- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць - до 12 відсотків посадового окладу;
- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів - 10 відсотків посадового окладу ;

4.1.5. Встановлювати наступні надбавки з урахуванням фінансових можливостей підприємства:

- за почесне звання «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу, «народний» - 40 відсотків посадового окладу;
- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї – 10 %, двох і більше мов - 25 % посадового окладу;
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі – 50 % посадового окладу;
- за професійну майстерність робітникам III-VI розрядів - у % до посадового окладу: III розряду - 12 %, IV розряду - 16 %, V розряду - 20 %, VI розряду - 24 %;
- водіям легкових автомобілів за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу - 10 %; водіям I класу - 25 %;
- надбавка за вислугу років - в порядку передбаченому Постановою КМУ №1418 від 29 грудня 2009 року (з урахуванням змін та доповнень) Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я, та/або будь-якої іншої постанови/нормативно-

правового документу, що регламентує здійснення зазначених виплат, наступним категоріям працівників КНП:

- Керівнику КНП - головному лікарю,
- заступникам керівника КНП з числа лікарів,
- заступникам головного лікаря КНП з числа не лікарів,
- заступнику головного лікаря КНП з медсестринства,
- 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,
- іншим;

та встановлюється у розмірі:

- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;
- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років

4.1.7. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому, та/або уповноваженого трудовим колективом органу, якому такі повноваження делеговані.

Максимальні розміри доплат, надбавок та премій, які передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Профкому.

Доплати та надбавка працівникам КНП виплачується в межах наявних фінансових можливостей підприємства, в межах затвердженого фонду оплати праці в фінансовому плані на поточний рік (з урахуванням змін та доповнень), за окремим спільним рішенням профспілкового комітету та адміністрації КНП, або органу якому такі права були делеговані зборами трудового колективу.

Розмір премії визначається наказом головного лікаря по КНП з урахуванням рекомендацій зроблених уповноваженим трудовим колективом органом, у відсотковому співвідношенні до посадового окладу або у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми з врахуванням особистого внеску кожного працівника в загальні результати роботи підприємства, та виплачується в межах фонду оплати праці, розмір якого затверджений у фінансовому плані підприємства на поточний рік (з урахуванням змін та доповнень), в т.ч. за рахунок коштів отриманих від НСЗУ, бюджетних та інших надходжень, власних коштів підприємства.

Пункт 4.1.18. виключити.

Викласти п.п. 4.3.6. п.4.3. в наступній редакції:

Лікарі та фахівці з базовою та неповною освітою, зайняті наданням медичної допомоги населенню, можуть залучатися до чергування вдома. Чергування здійснюється як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами, в порядку передбаченому чинним законодавством.

Викласти п.п. 4.3.7. п.4.3. в наступній редакції:

Чергування в стаціонарних відділеннях Підприємства здійснюється в порядку передбаченому чинним законодавством, штатними працівниками в межах місячної норми робочого часу за рахунок тривалості змін протягом місяця, а також лікарями та фахівцями з базовою та неповною освітою, за їх згодою, понад місячну норму часу без займання штатних посад.

РОЗДІЛ VI
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Підпункт 6.1.2. п.6.1. викласти в наступній редакції:

6.1.2. Надавати працівникам, з урахування фінансових можливостей Підприємства, за погодженням з Профкомом матеріальну допомогу:

- працівникам - у зв'язку із смертю близьких родичів (батька, матері, дружини, чоловіка, дитини);
- на оздоровлення працівників - у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік;
- у інших випадках - за клопотанням Профкому.

РОЗДІЛ IX
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Доповнити розділ 9 п.9.1. п.п.9.1.7.

Адміністрація та профспілковий комітет досягли домовленості про можливість проведення конференцій, якщо за рішенням профкому скликання зборів є ускладненим з будь-яких причин, в т.ч. пандемією, причин багатозмінності роботи, територіальної відокремленості структурних підрозділів тощо.

Доповнити Колективний договір Додатком №17.

Головний лікар
КНП «Міська клінічна
лікарня № 13» ХМР

« » 2020 року
Бобейко



Голова профспілкового комітету
КНП «Міська клінічна
лікарня № 13» ХМР

« » 2020 року
О.Г. Макаренко



6

МЕКОМЕРЦІЙН

A. E.