



## ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

21.08.2023 № 2/2-282

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

В.о.начальника  
Комунального підприємства  
«Дніпропетровський обласний  
госпіталь ветеранів війни»  
Дніпропетровської обласної ради»  
Олегу МАЖАРІ

Від трудового колективу:  
Голові первинної організації  
профспілки працівників охорони  
здоров'я України  
Дніпропетровського обласного  
госпіталю ветеранів війни  
Олені РЕШЕТНЯК

Про повідомну реєстрацію  
змін і доповнень  
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №419 від 21.08.2023 з рекомендаціям щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Додатки №, 4, 4/1-П, 5-7: не завізовано працівником, що його створив, не дотримано вимоги п.5.21 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. Додаток №6, «\*»: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до виром постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Також повідомляємо, що відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

В.о. начальника інспекції

Олена ІЗОТОВА

19

**Схвалено на загальних  
зборах трудового колективу  
«06» липня 2023 року  
протокол № 2**

**Зміни і доповнення  
до колективного договору між в.о. начальника  
комунального підприємства «Дніпропетровський обласний  
госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної  
ради» та головою первинної організації профспілки  
працівників охорони здоров'я України Дніпропетровського  
обласного госпіталю ветеранів війни, схваленого  
загальними зборами трудового колективу**

**м. Дніпро  
2023 рік**

На загальних зборах трудового колективу 06 липня 2023 року було прийняте рішення про внесення змін до розділу 7. «Оплата праці» Колективного договору Комунального Підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради»( далі за текстом КП «ДОГВВ»ДОР») Розділ 7 « Оплата праці» викласти в новій редакції в зв'язку із внесенням змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП України); Законів України: «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року № 1045-ХІV; «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року № 2862-VI; «Про відпустки» від 15.11.1996 року № 504/96-ВР; «Про охорону праці» від 14.10.1992 року № 2694-ХІІ; «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР; «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 року № 2801-ХІІ; Указу Президента України №261/2021 від 18.06.2021 року «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», інших нормативно-правових актів України, з метою приведення назв посад працівників Підприємства у відповідність до Міжнародної стандартної класифікації професій щодо назв робіт та професійних угруповань, з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці та інших змін до законодавства України щодо оплати праці, а саме:

Додаток № 4 «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР»,

Додаток № 5 «Перелік посад, оклади яких підвищуються у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці»,

Додаток № 6 «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР»

Додаток № 7 «Положення про надання матеріальної допомоги працівникам КП «ДОГВВ» ДОР»

Викласти вищезазначені додатки в новій редакції в новій редакції.

Додаток № 4 (в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР», додаток № 4/1-П до нього; додаток № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР»; додаток № 6 (в новій редакції) «Перелік посад працівників КП «ДОГВВ»ДОР», посадові оклади яких підвищуються у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці»; додаток № 7 (в новій редакції) «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР» до колективного договору є невід'ємною частиною змін і доповнень до колективного договору комунального Підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради», схвалених на загальних зборах трудового колективу 06 липня 2023 року.

Сторони вирішили з 06 липня 2023 року схема визначення посадових окладів працівникам підприємства встановлюються згідно додатку № 4 (в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників

КП «ДОГВВ»ДОР», а також додатку № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів», а схему визначення посадового окладу керівника КП «ДОГВВ»ДОР», в зв'язку зі змінами в законодавстві України, викласти в Додатку № 5 «Положення про оплату праці керівника КП ДОГВВ»ДОР».

Зміни та доповнення до Колективного договору набувають чинності з 06 липня 2023 року і діють до 31 січня 2025 року, або до прийняття нового Колективного договору.

Зміни та доповнення до Колективного договору є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства

Інші умови колективного договору укладеного 04 жовтня 2020 року між Роботодавцем та Первинною профспілковою організацією комунального підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради» залишаються без змін.

## **7. РОЗДІЛ ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **7.1. Загальні положення**

7.1.1.Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні коефіцієнти, посадові оклади, умови підвищення розмірів заробітної плати, запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат та розмір гарантійних виплат, у тому числі при наданні платних медичних послуг, встановлюються Начальником КП «ДОГВВ»ДОР» (далі-Роботодавець) самостійно з дотриманням норм і гарантій у відповідності до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 р.№ 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я», Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстатом України від 13.01.2004 року № 5, та інших законодавчих актів України. Оплата праці здійснюється згідно додатку № 4 (в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР» та додатку до нього: № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів»; додатку № 5 (в новій редакції) «Положення про

7.1.2. Розмір заробітної плати працівників Підприємства за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством України. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується відповідно до фактично відпрацьованого часу.

7.1.3. Виплата заробітної плати за виконану роботу працівникам Підприємства здійснюється за погодинною формою оплати праці за фактично відпрацьований час.

7.1.4. Працівники Підприємства, у разі виробничої необхідності, можуть виконувати обов'язки тимчасово відсутнього працівника (відпустки, лікарняний, відрядження, вакантна посада тощо) у розмірі до 100 відсотків посадового окладу відсутнього працівника, з оплатою за фактично відпрацьований час.

7.1.5. Проводити нарахування заробітної плати відповідно до штатного розпису та затвердженого фінансового плану Підприємства на відповідний рік у відповідності до вимог ст. 95 КЗпП України, ст.15 Закону України «Про оплату праці» та інших законодавчих актів України.

7.1.6. Формування посадових окладів, їх підвищення, доплати, надбавки, преміювання та порядок виплати матеріальної допомоги визначено в додатку № 4 (в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР» та додатку до нього, а саме: додатку № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів»; додатку № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР»; додатку № 6 (в новій редакції) «Перелік посад, оклади яких підвищуються у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці»; додатку № 7(в новій редакції) «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР» до колективного договору, що викладені в новій редакції.

7.1.7. Посадовий оклад керівника Підприємства встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників, заснованих на державній, комунальній власності та об'єднань державних підприємств» (зі змінами внесеними постановою КМУ від 15.12.2021 року № 1334), або на підставі контракту, укладеному з Дніпропетровською обласною радою.

7.1.8. Розмір посадового окладу керівника не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства понад 60 відсотків.

Середня заробітна плата медичних працівників визначається як співвідношення між обсягом річної заробітної плати медичних працівників до їх чисельності в еквіваленті повної зайнятості за рік.

7.1.9. Заробітна плата керівнику визначається та виплачується згідно додатку № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР» до Колективного договору або згідно умов контракту, укладеному з Дніпропетровською обласною радою.

7.2. Роботодавець зобов'язується:

7.2.1. Виплачувати заробітну плату в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме:

- за першу половину місяця 16 числа кожного місяця. Розмір заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), розраховується як співвідношення посадового окладу працівника до фактично відпрацьованого часу;

- за другу половину місяця відповідно 01 числа кожного наступного місяця.

7.2.2. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні.

7.2.3. Оплату праці проводити у розмірі, не нижчому, ніж встановленому законодавством України, у тому числі із дотриманням гарантій щодо виплати мінімальної заробітної плати.

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір нарахованої мінімальної заробітної плати медичним працівникам за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановити в межах фонду оплати праці на відповідний рік та не може бути нижче визначеного законодавством розміру.

7.2.4. В разі зміни розміру заробітної плати, підвищення заробітних плат для лікарів та молодших спеціалістів з медичною освітою до розміру не менше ніж передбачений діючим законодавством України, проводити перерахунок в межах фонду оплати праці на відповідний рік та згідно затвердженого фінансового плану Підприємства.

7.2.5. Своєчасно ознайомлювати працівників з умовами оплати праці, щомісячно видавати працівникам розрахункові листки з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати, згідно ст. 110 КЗпП України.

7.2.6. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють установлені в колективному договорі умови оплати праці.

7.2.7. Виплачувати заробітну плату за час щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочих дні до її початку (у випадку підвищення посадових окладів застосовувати коригуючі коефіцієнти для розрахунку заробітної плати за період щорічних відпусток).

7.2.8. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Підприємства згідно Порядку проведення індексації грошових доходів

населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 року № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» (зі змінами), а також у відповідності до інших актів законодавства.

7.2.9. Забезпечити диференціацію заробітної плати працівників у межах фонду оплати праці на відповідний рік. Для цього встановлювати доплати й надбавки, враховуючи складність, відповідальність та умови виконуваної роботи, кваліфікацію працівника, результати роботи працівника, його особистий внесок у загальні результати роботи Підприємства.

7.2.10. У разі порушення строків виплати заробітної плати, виплачувати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати, що виникла у зв'язку з інфляцією. Розмір компенсації розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

7.2.11. Зберігати середній заробіток за кожним місцем роботи за медичними працівниками, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки (статті 122, 207 КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та від 11 травня 2011 року № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

7.2.12. Забезпечити надання передбачених чинним законодавством гарантій і компенсацій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження.

7.2.13. Забезпечувати оплату праці за часи простою не з вини працівника, або на період тимчасового переведення працівника на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю, вагітним жінкам, жінкам які мають дітей до 3-х років, переведених на легшу роботу, донорам, та працівникам під час виконання державних обов'язків в розмірах передбачених законодавством України.

7.2.14. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Національного Класифікатора професій України, своєчасно вносити, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього та всіх інших локальних документів.

7.2.15. Оплачувати роботу в святкові і неробочі дні, що визначені нормою ст.73 КЗпП України, в межах норми робочого часу встановленої у обліковому періоді у розмірі подвійної годинної або денної ставки.

7.2.16. Застосовувати до працівників, передбачені цим Колективним договором заходи матеріального стимулювання з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці,

якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Підприємства, відповідно до Додатку № 7(в новій редакції) «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР».

7.2.17. Матеріальна допомога може надаватися в розмірі не більше одного посадового окладу на рік, за рахунок коштів фонду оплати праці передбачених фінансовим планом на поточний рік.

Матеріальну допомогу надавати штатним працівникам за рішенням керівника Підприємства в межах фонду оплати праці на підставі особистої заяви працівника для вирішення соціально-побутових питань, або на оздоровлення.

7.2.18. При запровадженні нових або зміні діючих умов оплати праці та преміювання, змін законодавства України, повідомляти про це працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження.

7.2.19. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (зміни внесені Законом України від 01.07.2022 року № 2352-ІХ).

7.2.20. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

7.2.21. Проводити нарахування заробітної плати відповідно до штатного розпису Підприємства, за фактично відпрацьований час, враховуючи кваліфікаційну категорію кожного працівника, згідно додатку №4(в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР» та додатку до нього: № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів»; додатку № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР»; додатку № 6(в новій редакції) «Перелік посад, оклади яких підвищуються у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці» та додатку № 7(в новій редакції) «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР» до колективного договору.

7.2.22. Затвердити наказом по підприємству форму тарифікаційного списку працівників.

7.2.23. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснювати доплату в розмірі 35% посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час згідно з «Положенням про оплату праці». Нічним вважається період з 22:00 до 24:00 години та з 00:00 до 06:00 години ранку наступного дня.

7.2.24. Працівникам, які водночас із основною роботою додатково виконують роботу за іншою професією, у тому числі, обов'язки тимчасово відсутнього працівника, без звільнення від основної роботи, встановлювати доплати в розмірі до 100% посадового окладу за іншою професією (посадою).



7.2.25. Працівникам, що водночас із основною роботою додатково виконують роботу меншою чисельністю, ніж за встановлену штатним розписом, встановлювати доплати за розширену зону обслуговування або збільшений обсяг робіт в розмірі до 100% посадового окладу за основною посадою.

7.2.26. Надавати застрахованим особам допомогу по тимчасовій непрацездатності, включаючи догляд за хворою дитиною, допомогу по вагітності та пологах за основним місцем роботи, або за роботою за сумісництвом, у порядку, встановленому законодавством України.

7.2.27. Найменування посад працівників визначати відповідно до чинної редакції Національного класифікатору України Класифікатору професій ДК 003:2010, затвердженого в порядку, визначеному чинним законодавством України: в штатному розписі, в посадових та робочих інструкціях, графіках роботи (змінності), табелях обліку робочого часу, Правилах внутрішнього трудового розпорядку, трудових книжках, наказах та інших локальних актах.

7.2.28. В разі зміни законодавства України щодо умов оплати праці своєчасно вносити, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

7.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням Роботодавцем КЗпП України та зобов'язань за Колективним договором, вживати заходів щодо усунення виявлених порушень, застосовуючи для цього всі надані профспілкам повноваження у сфері праці та трудових відносин.

7.3.2. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

7.3.3. Вносити пропозиції щодо покращення системи матеріального та нематеріального заохочення працівників Підприємства.

7.3.4. Надавати методичну і практичну допомогу працівникам Підприємства з питань правильності нарахування і своєчасності виплати заробітної плати, утримання податків та відрахувань тощо, включаючи захист їх прав в органах по розгляду трудових спорів.

7.4. Сторони домовилися:

7.4.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників Підприємства.

7.4.2. Не приймати в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені цим Колективним договором.

7.4.3. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

7.4.4. Своєчасно ознайомлювати працівників у разі запровадження нових умов оплати праці».

VI. Зміни та доповнення до колективного договору між Начальником комунальним підприємством «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради» в особі керівника Мажари Олега Миколайовича, з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією комунального Підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради» в особі голови профспілкової організації Решетняк Олени Володимирівни далі – Профспілковий комітет), з іншої сторони, разом – Сторони.

VII. Роботодавець КП «ДОГВВ» ДОР», підтверджує свої повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом Підприємства на ведення колективних переговорів, укладання змін та доповнень до колективного договору та виконання зобов'язань сторони власника, передбачених цими змінами до колективного договору.

VIII. Зміни та доповнення до Колективного договору є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

IX. Положення змін та доповнень до Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах із Роботодавцем, не залежно до їх членства у профспілковій організації, та є обов'язковими для Сторін, що його уклали.

X. Зміни та доповнення до Колективного договору набувають чинності з 06 липня 2023 року і діють до 31 січня 2025 року, або до прийняття нового Колективного договору.

XI. Зміни та доповнення до Колективного договору в частині встановлення посадових окладів керівнику та персоналу, що передбачені в Додатках № 4(в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР» та додатку до нього: № 4/1-П; додатку № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР»; набувають чинності з 01 липня 2023 року.

XII. Зміни та доповнення до Колективного договору зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування Роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

XIII. У десятиденний строк після підписання змін та доповнень до Колективного договору Сторони забезпечують ознайомлення з його змістом усіх працюючих, а також щойно прийнятих Роботодавцем працівників.

XIV. Інші умови колективного договору укладеного 04 жовтня 2020 року між Роботодавцем та Первинною профспілковою організацією комунального підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради» залишаються без змін.

XV. Зміни та доповнення до колективного договору укладено в 2 (двох) примірниках, які мають однакову юридичну силу.

XVI. Сторони Колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ працівників до Колективного договору Підприємства, екземпляр якого постійно зберігається у відділі кадрів.

XVII. Додаток № 4 (в новій редакції) «Положення про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР» та додаток до нього № 4/1-П; додаток № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР»; додаток № 6 (в новій редакції) «Перелік посад працівників КП «ДОГВВ»ДОР», посадові оклади яких підвищуються у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці»; додаток № 7 (в новій редакції) «Положення про преміювання працівників КП «ДОГВВ»ДОР» до колективного договору є невід'ємною частиною змін і доповнень до колективного договору комунального Підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради», схвалених на загальних зборах трудового колективу 06 липня 2023 року.

XVIII. Зміни та доповнення до Колективного договору підписує Начальник Комунального Підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради», від первинної профспілкової організації Підприємства - голова організації профспілки працівників охорони здоров'я України «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради»

В.о. начальника комунального підприємства «Дніпропетровський обласний госпіталь ветеранів війни» Дніпропетровської обласної ради»



Олег МАЖАРА

Голова первинної організації профспілки працівників охорони здоров'я України Дніпропетровського обласного госпіталю ветеранів війни



Олена РІШЕТНЯК

**Положення  
про оплату праці працівників КП «ДОГВВ»ДОР»**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про оплату праці (надалі - Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Указу Президента України № 261/2021 від 18.06.2021 року «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», постанови КМ України від 02.12.2022 року № 1350 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо забезпечення реалізації окремих функцій Пенсійного фонду України та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України», постанови Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (зі змінами), наказу Міністерства з охорони здоров'я України «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою (асистентів фармацевтів), посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я» від 28.10.2002 року № 385, наказу МОЗ України № 668 від 25.03.2019 року «Про внесення змін до наказу МОЗ України від 28.10.2002 року № 385»; постанови КМ України від 22.11.2022 року № 1306 «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»; Генеральної угоди «Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки», Статуту Підприємства та умов Колективного договору зі змінами і доповненнями з метою визначення гарантій для працівників, зокрема стосовно оплати праці медичних працівників з урахуванням результатів їх роботи, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту.

1.2. Це Положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників Підприємства, у тому числі при наданні платних медичних послуг.

1.3. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу, з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством та цим

Положенням про оплату праці (далі - Положення). Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

1.4. Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства встановлюються згідно додатку № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів» до цього Положення.

1.5. Посадові оклади працівників Підприємства визначаються шляхом множення розміру встановленої гарантованої виплати на відповідні тарифні коефіцієнти, які зазначені в Додатку № 4/1-П «Схема визначення посадових окладів працівникам Підприємства, залежно від кваліфікаційної категорії та кваліфікаційних розрядів працівників, відповідно до тарифних коефіцієнтів».

1.6. Розмір гарантованої виплати встановлюється на рівні 6700,00 грн. та набуває чинності з дня підписання Сторонами змін та доповнень до Колективного договору КП «ДОГВВ»ДОР».

1.7. Визначення розміру заробітної плати (посадових окладів) проводиться у всіх випадках окремо як за основною посадою, так і при роботі за сумісництвом.

1.8. Розмір заробітної плати за виконану працівником місячну (годинну) норму праці, не може бути меншим за розмір мінімальної заробітної плати, визначеної чинним законодавством України.

1.9. Мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці відповідно до підпункту 1 постанови КМУ від 13.01.2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (зі змінами) устанавлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20 000,00 гривень для осіб, які займають лікарські посади (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів (крім фармацевтів-інтернів) та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13 500,00 гривень для осіб, які займають посади молодших спеціалістів з базовою та неповною вищою медичною освітою, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців.

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

1.10. Вимоги підпункту 1 постанови КМУ від 13.01.2023 року № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (зі змінами) не поширюються на Підприємстві, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого підпункту 1 цієї постанови перевищують 85 відсотків грошових коштів отриманих від Національної служби здоров'я за медичне обслуговування населення за програмою

медичних гарантій у поточному місяці (з урахуванням накопичених залишків).

1.11. Для роботи за сумісництвом дозвіл адміністрації за місцем основної роботи не потрібно.

1.12. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу/відпрацьований час.

1.13. Зміни розмірів посадових окладів, підвищень заробітних плат, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з дня:

- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, наукового ступеня, почесного звання;
- зміни розміру гарантованої виплати.

Днем присвоєння є:

- кваліфікаційної категорії – для медичних працівників - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії, для професіоналів та фахівців немедичного профілю - дата наказу по Підприємству;
- кваліфікаційного розряду - дата наказу по Підприємству;
- наукового ступеня - дата винесення рішення уповноваженим органом;
- почесного звання - дата Указу Президента України.

1.14. Медичним працівникам посадовий оклад устанавлюється з урахуванням наявності кваліфікаційної категорії за умови їх роботи за тією спеціальністю, за якою присвоєно кваліфікаційну категорію та розраховується у відповідності до вимог чинного законодавства України.

1.15. Встановлення посадового окладу, з урахуванням кваліфікаційної категорії, проводиться медичним працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом уповноваженого органу рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження).

## **2. Підвищення посадових окладів**

2.2. Посадові оклади завідувачам структурних підрозділів – лікарям підвищуються на 10 - 25 відсотків та визначаються виходячи з тарифних коефіцієнтів з урахуванням кваліфікаційних категорій лікарів відповідних спеціальностей (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), а саме:

- 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 (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);
- 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 (з

урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів);

- 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 (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів).

2.3. Сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних коефіцієнтів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків та визначаються, виходячи з тарифних коефіцієнтів посад фахівців відповідної кваліфікації.

### **3. Надбавки до посадових окладі**

3.1. Працівникам Підприємства за рішенням Роботодавця та погодженням профспілкового комітету можуть встановлюватись надбавки до посадового окладу:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Надбавки працівникам Підприємства встановлюються Роботодавцем у межах фонду оплати праці.

3.2. Надбавка за інтенсивність праці встановлюється працівників Підприємства з урахуванням таких критеріїв:

3.2.1. Доля участі в загальному розвитку Підприємства;

3.2.2. Задоволеність пацієнтів лікуванням (відсутність обґрунтованих скарг, наявність позитивних відгуків на основі анкетування, соціальних мереж тощо);

3.2.3. Кількісні показники роботи (проліковані випадки, проліковані пацієнти, діагностичні дослідження тощо) на підставі звітів НСЗУ, завідувачів відділень;

3.2.4. Впровадження та виконання вимог ПМГ, кількість ПМГ, в яких задіяний працівник;

3.2.5. Якість і складність підготовлених документів, в тому числі медичних;

3.2.6. Терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів;

3.2.7. Виконання галузевих стандартів, уніфікованих клінічних протоколів медичної допомоги (за результатами експертної оцінки медичної документації, розбіжностей діагнозів, ускладнення тощо);

3.2.8. Ініціативність в роботі;

3.2.9. Збільшення доходів Підприємства (відділення);

- 3.2.10. Якість роботи, своєчасність введення записів та кількісні показники в системі eHealth та МІС;
- 3.2.11. Впровадження нових технологій (методи лікування і обстеження, проведення/участь (доповіді/стенди) у конференціях, проведення/участь у майстер-класах на базі Підприємства, використання/впровадження комп'ютерних технологій тощо);
- 3.2.12. Відповідність критеріям якості досліджень;
- 3.2.13. Якість організації та кількість процедури публічних закупівель;
- 3.2.14. Своєчасність та якість подання статистико-фінансової звітності до органів державної влади та керівництва Підприємства;
- 3.2.15. Суспільна та громадська робота на користь Підприємства.

3.3. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки, зазначені в п.3.1. зменшуються або скасовуються.

3.4. Диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам, фахівцям з реабілітації Підприємства здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

3.5. За присвоєння працівнику почесного звання «Заслужений» встановлюється щомісячна надбавка 20 відсотків посадового окладу.

Надбавка за почесне звання «Заслужений» провадиться як за основною роботою так і за сумісництвом.

3.6. Надбавки, перелічені в пункті 3 Положення нараховуються працівникам на посадовий оклад з урахуванням підвищень, зазначених у пункті 2 Положення за фактично відпрацьований час.

#### **4. Доплати до посадових окладів.**

4.1. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, а саме: лікарям (всіх найменувань), сестрам медичним стаціонару палатним (братом медичним стаціонару палатним) всіх стаціонарних відділень Підприємства, молодшим медичним сестрам (молодшим медичним братам) палатним стаціонарних відділень Підприємства, сторожам, проводиться доплата в розмірі 35 відсотків годинної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час згідно графіку змінності робочого часу.

4.2. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження, без їх згоди.

Залучати до роботи у нічний час осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота, можливо після того, як отримана згода працівників таких категорій, та якщо це викликається



особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід у відповідності до законодавства України.

Гарантії, які встановлені КЗпП України для жінок, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

4.3. Працівникам Підприємства установлюються доплати за науковий ступінь:

- доктора наук у розмірі 20 відсотків посадового окладу;
- кандидата наук, доктора філософії у розмірі 15 відсотків посадового окладу.

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем – медична (фармацевтична, наукова тощо), збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником Підприємства.

4.4. Доплата керівнику Підприємства за вчене звання старшого наукового співробітника встановлюється у розмірі 25 відсотків та професора у розмірі 33 відсотка посадового окладу, який визначається згідно з Додатком № 5 (в новій редакції) «Положення про оплату праці керівника КП «ДОГВВ»ДОР».

Доплати керівнику Підприємства провадяться у разі коли його діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням у відповідності з чинним законодавством України, та контрактом, укладеним з Органом управління майном - Дніпропетровською обласною радою.

4.5. За використання в роботі дезінфекційних засобів під час прибирання санвузлів, процедурних кабінетів та інших приміщень, що вимагають дотримання особливого режиму і чистоти працівникам Підприємства встановлюється доплата до посадового окладу в розмірі 10 відсотків, а саме:

- а) сестра медична процедурна (брат медичний процедурний) у відділеннях:
  - неврологічної реабілітації;
  - терапевтичне № 2;
  - неврологічне;
  - центр медичної реабілітації учасників бойових дій, зокрема учасників АТО.
- б) сестра медична (брат медичний) отоларингологічного та стоматологічного кабінетів.
- в) молодша медична сестра (молодший медичний брат), які зайняті прибиранням туалетів у відділеннях:
  - неврологічної реабілітації;
  - терапевтичне № 2;
  - неврологічне;

Трощинського  
та проведене  
№ 31 (третя  
організація)  
Томаш 1007

