

24.10.2023  
с. 2/2 - 362

В.о генерального директора  
Комунального підприємства  
«Дніпропетровська обласна  
клінічна офтальмологічна  
лікарня»  
Світлані УСТИМЕНКО

Від трудового колективу:  
Голові первинної  
профспілкової організації  
Комунального підприємства  
«Дніпропетровська обласна  
клінічна офтальмологічна  
лікарня»  
Борису ЩЕРБАКОВУ

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 №449 від 24.10.2023 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. По тексту змін і доповнень до колективного договору не дотримано вимоги п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. П.3.2.29: абз. «У разі неможливості виплати заробітної плати...» виключити, так як призупинення виплати заробітної плати не передбачено вимогами ст.10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. П.4.1.7: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ст.6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. П.22: порушено вимоги ч.9 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. Додаток №9: порушено вимоги ст.19, 20 Закону України «Про охорону праці», а саме:
- у назві додатка не зазначено рік, на який розроблено комплексні заходи. Не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою комплексні заходи розробляються щорічно, так як витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік. Також не відповідає вимогам п.15, 16 змін і доповнень до колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - гр. «Строк виконання»: невірно визначено строки виконання заходів, не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про охорону праці», оскільки комплексні заходи повинні розроблятися щорічно, так як витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік, а також не відповідає вимогам п.15, 16 змін і доповнень до колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці», не зазначено обсяги фінансування заходів. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

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).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

**ПІДПИСАНО:**

Від трудового колективу  
Голова первинної профспілкової  
організації комунального підприємства  
«Дніпропетровська обласна клінічна  
офтальмологічна лікарня»

Щербаков Б. Д.

« 23 » 06 2023 року



**Від роботодавця:**

В.о. генерального директора комунального  
підприємства «Дніпропетровська обласна  
клінічна офтальмологічна лікарня»

Устименко С.Б

« 23 » 06 2023 року



**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

між роботодавцем та трудовим колективом  
комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня»  
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав  
працівників  
від 17 січня 2020 року

на 5 (п'ять років)

Схвалені на зборах трудового  
колективу 23 червня 2023 року  
протокол № 4

м. Дніпро  
2023 рік

1. Зміни та доповнення до колективного договору укладаються між комунальним підприємством «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» (далі – КП «ДОКОЛ», Роботодавець) в особі керівника УСТИМЕНКО СВІТЛАНИ БОРИСІВНИ, з однієї сторони, та первинною профспівковою організацією комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» в особі голови ЩЕРБАКОВА БОРИСА ДАНИЛОВИЧА (далі – Профспівковий комітет), з іншої сторони, разом – Сторони.

2. Зміни та доповнення внесені відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України (КЗпП України); Законів України: «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-ХІV; «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI; «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ; «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР; «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ; «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 року № 2866-IV; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-IX від 16.11.2022 року; Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX, постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» від 12.01.2022 р. № 2 (із змінами, внесеними постановою КМУ № 28 від 13.01.2023); постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 р. № 859; Генеральної, Галузевої та територіальної угод; інших нормативно-правових актів України, з метою підвищення престижності професії медика, вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів медичних працівників в умовах упровадження ефективних форм господарювання у сфері охорони здоров'я на всіх рівнях соціального діалогу з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту тощо, та у відповідності до пунктів 1.16, 3.2.28, 9.5 Колективного договору КП «ДОКОЛ» (зі змінами, надалі Колективний договір), що схвалений на зборах трудового колективу 26 липня 2019 року, 17 січня 2020 року, 11 жовтня 2021 року.

3. Зміни та доповнення до Колективного договору регулюють виробничі, трудові та соціально-економічні відносини й узгоджують інтереси найманих працівників та Роботодавця, і визначають зобов'язання сторін, спрямованих на:

- створення умов для підвищення ефективності роботи підприємства;
- реалізацію професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників;
- установа для працівників додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

4. Змінами та доповненнями до Колективного договору вносяться зміни до тексту договору та додатків до нього з приводу прийняття нового законодавства України щодо оплати праці медичних працівників, введення нового штатного розпису підприємства та з урахування встановленого Указом Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року.

5. Сторони, що уклали Колективний договір, домовилися внести до нього наступні зміни та доповнення, які мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану в Україні для працівників підприємства. Зміни та доповнення, що зазначені в цьому пункті діятимуть з 24 березня 2022 року протягом воєнного стану, введенного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачають чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану у встановленому законодавством порядку.

### 5.1. Розділ I «ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ» доповнити новими пунктами:

«пункт 1.22. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України».

«пункт 1.23. На період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

«пункт 1.24. На період воєнного стану дія окремих положень Колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця».

### 5.2. Розділ II «ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ» доповнити такими пунктами:

«пункт 2.1.33. На період дій воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, Роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника».

«пункт 2.1.34. На час воєнного стану не залучати без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота. На час воєнного стану частини перша та друга статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються».

«пункт 2.1.35. На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частина третя-п'ята статті 67 та статті 71-73(святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю».

«пункт 2.1.36. На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. 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».

«пункт 2.1.37. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю

України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємства, обраних до профспілкових органів».

«пункт 2.1.38. У зв'язку з веденням бойових дій у районі, в якому розташоване підприємство, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)».

«пункт 2.1.39. Відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» сторони трудових правовідносин можуть призупинити дію трудового договору. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення Роботодавцем від обов'язку забезпечити працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язків виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України».

«пункт 2.2.16. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими законодавством України. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"».

### 5.3. Розділ III « ОПЛАТА ПРАЦІ» доповнити таким пунктом:

«пункт 3.2.29. Заробітна плата виплачується працівникам на умовах, що визначені трудовим договором та Колективним договором.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії, виплата заробітної плати через воєнні дії може бути призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати працівникам.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства».

### 5.4.Розділ IV «РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНК» доповнити такими пунктами:

«пункт 4.1.7. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. Час початку і закінчення щоденної роботи визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. Роботодавець оплату праці здійснює у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці. У період дії воєнного стану не

застосовуються норми частини першої статті 65, статті 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки"».

«пункт 4.2.11. У період дії воєнного стану надавати працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарні дні. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки"».

«пункт 4.2.12. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки"».

6. Сторони вирішили Розділ II «ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ» доповнити таким пунктом:

«пункт 2.1.40. В КП «ДОКОЛ» вчинення мобінгу (цькування) забороняється. Не допускаються систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного тиску (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги, безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця; нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту) або економічного тиску (нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу), зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність».

7. Сторони вирішили внести зміни в пункт 2.11. Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» та викласти їх в наступній редакції:

« пункт 2.11. Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків передбачених законом. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Працівник зобов'язаний володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов'язків відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

8. Сторонами визначено, що Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» затверджені загальними зборами трудового колективу 11 жовтня 2021 року (Додаток №1 до Колективного договору).

Примітку, що зазначена позначкою « \* » в Правилах внутрішнього трудового розпорядку для працівників комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» викласти в новій редакції: *«\*За результатами атестації робочого місяця за умовами праці, при віднесенні робочого місяця дезінфектора, лікаря-епідеміолога до категорії із шкідливими умовами праці, встановити норму робочого часу – 36,0 годин на тиждень, відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163 зі змінами».*

9. Сторони вирішили ввести до штатного розпису підприємства посаду – «Інженер з комп'ютерних систем». Оплату праці інженеру з комп'ютерних систем встановити відповідно до тарифного коефіцієнту, що зазначений в Схемі визначення посадових окладів професіоналам, фахівцям, залежно від наявної кваліфікаційної категорії (Додаток 1П до Положення про оплату праці).

10. Внести доповнення до Переліку посад і професій працівників з ненормованим робочим днем, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер роботи відповідно до Закону України «Про відпустки» посаду - інженер з комп'ютерних систем, та встановити йому максимальну тривалість додаткової відпустки за особливий характер праці в розмірі 7 календарних днів (Додаток №б до Колективного договору).

11. Сторони вирішили в зв'язку із змінами у законодавстві України внести зміни до Положення про оплату праці та до Схеми визначення посадових окладів професіоналам, фахівцям, залежно від наявної кваліфікаційної категорії, працівникам, згідно кваліфікаційного розряду у межах діапазону та викласти їх в новій редакції, що додаються (Додаток №2, Додаток №1П до Положення про оплату праці).

12. В КП «ДОКОЛ» дискримінація за ознакою статі забороняється. Сторони вирішили, що з метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності підприємства, шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, доповнити Колективний договір КП «ДОКОЛ» новим розділом «РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ». Новий розділ позначити римською цифрою VII та викласти в нижче наведеній редакції. В зв'язку з цим у тексті Колективного договору наскрізну порядкову нумерацію розділів, що позначена римськими



цифрами VII, VIII, IX, вважати відповідними номерами розділів, та позначити римськими цифрами відповідно VIII, IX, X.

## «РОЗДІЛ VII. РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ

### 7.1. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати рівні можливості жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні та роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;
  - вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань;
- проводити комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;
- усувати нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів;
- створити умови, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;
- здійснювати захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.
- підтримувати сім'ю, здійснювати заходи формування відповідального материнства і батьківства.

7.2. Роботодавцю забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

7.3. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

7.4. Сторони вирішили покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства на юриста-консульта КП «ДОКОЛ» на громадських засадах.

Уповноважений з гендерних питань здійснює заходи щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у межах своїх повноважень організовує роботу структурних підрозділів, служб, кабінетів підприємства в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на підприємстві;

- постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури працівників підприємства;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень працівників підприємства та громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

#### 7.5. Профспілковим органам зобов'язаний:

- постійно здійснювати заходи з гендерного вирівнювання в межах підприємства;
- забезпечувати умови праці відповідно до потреб жінок і чоловіків;
- постійно здійснювати заходи щодо запобігання насильству та сексуальним домаганням на робочому місці (забезпечення належного освітлення, обладнання кабінетів з відкритими приміщеннями тощо з метою підвищення рівня безпеки робочих місць);
- введення до складу атестаційних, дисциплінарних комісій і чоловіків, і жінок;
- визначення однією із цінностей організації політики рівності на робочому місці та недопущення сексизму (будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать, відсутність поваги, принизливі сексистські коментарі, сексистські жарти тощо );
- ініціювати обговорення з метою досягнення домовленостей щодо гнучких робочих графіків з урахуванням потреб працівників із сімейними обов'язками, щодо застосування на підприємстві принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, відповідних систем оцінювання роботи;
- періодично інформувати керівника підприємства про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації, оплата праці) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації та взаємодії з працівниками;
- щорічно звітувати на профспілкових зборах про роботу з питань протидії дискримінації за ознакою статі».

13. В пункті 7 на стор.3 тексту Змін та доповнень до колективного договору КП «ДОКОЛ», схвалених на зборах трудового колективу 11 жовтня 2021 року, виправити помилку та викласти цей пункт в наступній редакції:

« пункт 7. Сторони вирішили внести зміни до Положення про оплату праці та викласти його в новій редакції, в тому числі внести зміни до оплати праці сестри - господині (працівника з господарської діяльності) в зв'язку зі змінами функціональних обов'язків. Сестрам - господиням (працівникам з господарської діяльності) Сторони вирішили встановити доплату до заробітної плати в розмірі 10% за використання в роботі дезінфікувальних засобів в приміщеннях лікарні, а також прибирання санвузлів, процедурних кабінетів та інших приміщень, що вимагають дотримання особливого режиму і чистоти в лікарні (Додаток №2 зі змінами та доповненнями)».

14. Сторони вирішили внести зміни до пунктів Розділу III «Оплата праці» та викласти їх в новій редакції:

«пункт 3.2.6. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці та видавати працівникам розрахункові листки, в яких вказувати: загальну суму заробітної плати з розшифровкою за

видами виплат; розмір і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; суму заробітної плати, що належить до виплати, що передбачено нормами ст. 110 КЗпП України»;

«пункт 3.2.8. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати до початку відпустки в межах фонду оплати праці, 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);

«пункт 3.2.15. Забезпечувати оплату праці в розмірах, передбаченим законодавством України, часу простою не з вини працівника, або 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.

Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин встановленого працівникові посадового окладу. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується».

**15.** Сторони вирішили внести зміни до пунктів Розділу V «ОХОРОНА ПРАЦІ» та викласти їх в новій редакції:

«пункт 5.1.12. Щорічно забезпечувати виконання комплексних заходів щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам на рівні, не нижчому за передбачений законодавством (Додаток № 9)».

«пункт 5.1.13. Виділяти, в межах затвердженого фінансового плану на відповідний рік, кошти в розмірі не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік з урахуванням фінансових можливостей підприємства на профілактичні заходи з охорони праці, виконання загальнодержавних, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням».

**16.** Сторони вирішили «Комплексні заходи щодо досягнення встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аваріям і пожежам» викласти в новій редакції, згідно якої встановити щорічний термін їх виконання та вказати джерело та обсяги фінансування (Додаток №9 зі змінами додається).

Роботодавець зобов'язується щорічно виконувати комплексні заходи, які затверджуються відповідним наказом керівника роботодавця.

**17.** Керівник КП «ДОКОЛ» підтверджує свої повноваження, визначені чинним законодавством України, Статутом підприємства, контрактом № 317 від 02.01.2020 року, додатковими угодами до нього, які укладені з Органом управління майном – Дніпропетровською обласною радою, та його розпорядженнями, на ведення колективних переговорів, укладання змін та доповнень до колективного договору та виконання зобов'язань сторони власника, передбачених цими змінами до Колективного договору.

**18.** 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.

19. 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.

20. Зміни та доповнення до Колективного договору набувають чинності з 01 липня 2023 року і діють до 31 січня 2026 року.

Якщо внесені зміни або доповнення до Колективного договору погіршують умови праці працівників порівняно з раніше встановленими, вони набувають чинності тільки через два місяці після їх прийняття.

Зміни та доповнення, що зазначені в пункті 5 діють з 24 березня 2022 року протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає свою чинність з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні.

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

22. 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.

23. Інші умови Колективного договору, що схвалені загальними зборами трудового колективу 26 липня 2019 року, зі змінами та доповненнями до нього, що схвалені 17 січня 2020 року та 11 жовтня 2021 року, залишаються без змін.

24. Зміни та доповнення до колективного договору укладено в шести примірниках, які мають однакову юридичну силу.

25. Роботодавець зобов'язується ознайомити кожного працівника під особистий підпис з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, в тижневий строк кожного працівника після укладення колективного договору, та/або після внесення до нього змін і доповнень.

Сторони колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ працівників до Колективного договору підприємства, екземпляри якого постійно зберігаються у відділі кадрів Роботодавця та в Профспілковому комітеті.

26. Зміни та доповнення до Колективного договору підписує від комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» – в.о. генерального директора, від трудового колективу - голова первинної профспілкової організації підприємства.

В.о. генерального директора комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня»



УСТИМЕНКО С.Б.

» червня 2023 р.

Голова первинної профспілкової організації комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня»



ЩЕРБАКОВ Б.Д.

» червня 2023 р.

## «Положення про оплату праці»

### 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 «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», «Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 р. № 1418, постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 2 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я (із змінами, внесеними постановою КМУ № 28 від 13.01.2023)», 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, 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 відпрацьованим часом, виходячи з посадового окладу, з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством України та Положенням про оплату праці (далі Положення). Заробітна плата працівників граничними розмірами не обмежується.

**1.4.** Посадові оклади, підвищення посадових окладів медичним працівникам, іншим працівникам підприємства, підвищення заробітних плат до розміру не менше ніж передбачений діючим законодавством України, доплати та надбавки, здійснюються у відповідності до чинного законодавства України, цього Положення та в межах фонду оплати праці.

**1.5.** Схема визначення посадових окладів працівникам підприємства встановлюється згідно додатку № 1-П «Схема визначення посадових окладів професіоналам, фахівцям, залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам, згідно кваліфікаційного розряду у межах діапазону, відповідно до тарифних коефіцієнтів» до цього Положення.

**1.6.** Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо за основною посадою і при роботі за сумісництвом, та розраховується виходячи з розміру гарантованої виплати, яка встановлюється Роботодавцем самостійно. Розмір заробітної плати за виконану працівником місячну (годинну) норму праці, не може бути меншим за розмір мінімальної заробітної плати, визначеної чинним законодавством України.

**1.7.** 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 - дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;
- кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі;
- наукового ступеня - дата винесення рішення уповноваженим органом;
- почесного звання - дата Указу Президента України.

**1.8.** Медичним працівникам посадовий оклад встановлюється 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.

**1.9.** Встановлення посадового окладу з урахуванням кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років (в разі необхідності строк може бути змінений) з дня затвердження наказом уповноваженого органу рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження).

## **2. Підвищення посадових окладів**

**2.1.** Керівним працівникам: медичному директору, заступнику медичного директора, заступнику генерального директора з економічних питань, головному бухгалтеру, заступнику головного бухгалтера, начальнику відділу кадрів, начальнику інформаційно-аналітичного відділу медичної статистики

—лікарю-статистику, головній медичній сестрі (головному медичному брату), директору Криворізької філії, головній медичній сестрі (головному медичному брату) Криворізької філії, посадові оклади підвищуються на 15 відсотків за наявності поліклінічних відділень.

2.2. Посадові оклади керівникам (завідувачам) структурних підрозділів — лікарям підвищуються на 30 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).

2.3. Сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), у т.ч. сестрам медичним-анестезистам старшим (братам медичним — анестезистам старшим), посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних коефіцієнтів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 15 відсотків та визначаються, виходячи з тарифних коефіцієнтів посад фахівців відповідної кваліфікації.

2.4. Посадові оклади сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), у т.ч. сестрам медичним-анестезистам старшим (братам медичним — анестезистам старшим), при наявності ступеню вищої освіти бакалавр за спеціальністю «Медсестринство» (професійна кваліфікація - сестра медична) підвищуються на 30 відсотків, сестрам медичним операційним старшим (братам медичним операційним старшим) при наявності ступеню вищої освіти бакалавр за спеціальністю «Медсестринство» (професійна кваліфікація - сестра медична), підвищуються на 50 відсотків, які визначаються виходячи з тарифних коефіцієнтів з урахуванням кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють).

### **3. Надбавки до посадових окладів.**

3.1. Лікарям усіх спеціальностей, у тому числі:

- медичному директору та його заступникам з числа лікарів;
- керівникам структурних підрозділів, директору Криворізької філії з числа лікарів;
- фармацевту клінічному;
- головним медичним сестрам (головним медичним братам), сестрам медичним (братам медичним) всіх найменувань, у тому числі старшим та рентгенлаборанту встановлюються надбавки за вислугу років в наступних розмірах:
- 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.

Встановлення (зміна розміру) надбавки за вислугу років провадиться з першого числа місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право. Надбавка за вислугу років обчислюється виходячи з посадового окладу (з підвищеннями) працівника без урахування інших надбавок і доплат.

**3.2.** До стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки за вислугу років, включається:

- час роботи у будь-яких державних та комунальних установах, закладах та організаціях незалежно від підпорядкування на посадах, визначених у пункті 3.1. Положення;

- час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а у разі, коли дитина потребує домашнього догляду - період відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, або коли дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежна) - не більш як до досягнення нею 16-річного віку;

- час, відведений на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо працівник до і після направлення на підвищення кваліфікації працював на посадах, визначених у пункті 3.1 Положення;

- час навчання у клінічній ординатурі;

- час строкової військової служби, якщо працівник до призову на військову службу працював на посадах, визначених у пункті 3.1 Положення і протягом трьох місяців після звільнення з військової служби (без урахування часу проїзду на постійне місце проживання) був прийнятий на роботу на одну із зазначених в пункті 3.1 Положення посад в державному або комунальному закладі охорони здоров'я;

- час військової служби, служби в органах і підрозділах цивільного захисту, служби у Держспецзв'язку, служби у підрозділах Держспецтрансслужби, служби осіб рядового і начальницького складу на зазначених у пункті 3.1 Положення посадах у Збройних Силах, інших військових формуваннях та правоохоронних органах України і колишнього СРСР;

- час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплачуваного вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу).

- час роботи у державних та комунальних закладах охорони здоров'я України, СРСР і союзних республік СРСР на посадах, що визначені в п.3 постанови Кабінету Міністрів України №1418 від 29.12.2009 року (зі змінами);

- час роботи у будь-яких державних та комунальних установах, закладах та організаціях незалежно від підпорядкування на посадах, визначених у пункті 3.1. цього Положення, за умови, що оплата праці таких працівників здійснюється відповідно до умов оплати праці медичних працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я.



Стаж, який дає право на одержання надбавки за вислугу років, визначається на підставі трудової книжки (у разі наявності) або відомостей про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших документів, які відповідно до законодавства підтверджують стаж роботи.

**3.3.** Працівникам підприємства за рішенням керівника та погодженням профспілкового комітету можуть установлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків 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.

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

Надбавки працівникам підприємства встановлюються керівником у межах фонду оплати праці.

**3.4.** Медичним працівникам за рішенням керівника та погодженням профспілкового комітету можуть установлюватись надбавки (премії) за престижність професії медичного працівника в розмірі визначеному чинним законодавством України в межах фонду оплати праці.

**3.5.** Робітникам, які мають III-VI кваліфікаційні розряди, може встановлюватись надбавка за професійну майстерність у відсотках до тарифних ставок у розмірах: III розряд - 12 відсотків, IV розряд - 16 відсотків, V розряд - 20 відсотків, VI розряд - 24 відсотки.

**3.6.** Водіям автотранспортних засобів (у т. ч. спеціальних) установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах:

- водіям II класу - 10 відсотків,
- водіям I класу - 25 відсотків.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

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

Доплати за почесне звання «Заслужений» провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

**3.8.** Надбавки, перелічені в пункті 3 Положення нараховуються працівникам на посадовий оклад з урахуванням підвищень, зазначених у пункті 2 Положення.

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

**4.1.** Лікарям-офтальмологам, лікарям-офтальмологам дитячим, у тому числі керівникам структурних підрозділів – лікарям, за умови виконання хірургічної активності структурного підрозділу, а лікарям-анестезіологам, у тому числі дитячим і лікарям-офтальмологам для надання екстреної медичної допомоги, за умови виконання плану показників хірургічної активності по лікарні в цілому, щомісячно проводиться доплата за виконання хірургічної активності, в залежності від кількості та складності оперативних втручань в межах фонду оплати праці, у наступних розмірах:

- в амбулаторно-поліклінічних відділеннях - до 15 відсотків посадового окладу;
- в денних стаціонарах поліклінічних відділень - до 25 відсотків посадового окладу;
- в стаціонарних відділеннях - до 40 відсотків посадового окладу.

Показник хірургічної активності встановлюється як співвідношення кількості пацієнтів, що були прооперовані у відділенні, до кількості пацієнтів, що вибули зі стаціонару (відділення).

**4.2.** Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, а саме: сестрам медичним стаціонару палатним (братам медичним стаціонару палатним) всіх стаціонарних відділень підприємства, молодшим медичним сестрам (молодшим медичним братам) з догляду за хворими стаціонарних відділень підприємства, іншим працівникам, проводиться доплата в розмірі 35 відсотків годинної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час згідно графіку змінності робочого часу. Доплата не враховується до встановленого законодавством України рівня мінімальних гарантій оплати праці медичних працівників.

**4.3.** 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.

4.4. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, а саме: лікар-офтальмолог для надання екстреної медичної допомоги, сестра медична операційна (брат медичний операційний) для надання екстреної медичної допомоги, лікар – анестезіолог, сестра медична-анестезист (брат медичний – анестезист), провадиться доплата в розмірі 50 відсотків годинної ставки (посадового окладу з підвищеннями) за кожну годину роботи в нічний час. Доплата не враховується до встановленого законодавством України рівня мінімальних гарантій оплати праці медичних працівників.

4.5. 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.

4.6. 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 №3.

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.

4.7. Працівникам підприємства: сестра медична операційна старша (брат медичний операційний старший), сестра медична операційна (брат медичний операційний), сестра медична операційна (брат медичний операційний) для надання екстреної медичної допомоги, сестра медична – анестезист старша (брат медичний – анестезист старший), сестра медична – анестезист (брат медичний - анестезист), сестра медична (брат медичний), сестра медична (брат медичний) поліклініки, сестра медична (брат медичний) кабінету оптометрії, сестра медична стаціонару палатна (брат медичний стаціонару палатний), сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) перев'язувального кабінету, сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) маніпуляційного кабінету, сестра медична стаціонару (брат медичний стаціонару) процедурного кабінету, сестра медична (брат медичний) приймального відділення, сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії; молодша медична сестра (молодший медичний брат), молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими, молодша медична сестра (молодший медичний брат) перев'язувального кабінету,

молодша медична сестра-буфетниця (молодший медичний брат-буфетник), молодша медична сестра (молодший медичний брат) процедурного кабінету, молодша медична сестра (молодший медичний брат) маніпуляційного кабінету, молодша медична сестра (молодший медичний брат) операційної, молодша медична сестра-прибиральниця (молодший медичний брат-прибиральник), молодша медична сестра (молодший медичний брат) приймального відділення, прибиральник службових приміщень, дезінфектор, сестра-господиня (працівник з господарської діяльності) за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також прибирання санвузлів, процедурних кабінетів та інших приміщень, що вимагають дотримання особливого режиму і чистоти, встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу.

**4.8.** Лікарям, головним медичним сестрам (головним медичним братам), сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), сестрам медичним (братам медичним), молодшим медичним сестрам (молодшим медичним братам), фахівцям (не медикам), технічним службовцям та робітникам, які виконують на підприємстві одночасно зі своєю основною роботою в межах свого робочого часу додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за іншою професією (посадою). Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час за іншою професією (посадою).

**4.9.** Лікарям-анестезіологам, лікарям - анестезіологам дитячим, у т.ч. завідувачам анестезіологічних відділень, лікарям - рентгенологам, лікарям з ультразвукової діагностики, дезінфектору, рентгенлаборанту встановлюється доплата 15 відсотків посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці, за умови встановлення наявності шкідливих умов праці висновком відповідної атестаційної комісії (в разі встановлення перевищення концентрації шкідливих речовин).

**4.10.** Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт працівникам підприємства без звільнення від своєї основної роботи, провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж встановлено штатним розписом, в межах економії фонду оплати праці.

**4.11.** Розмір доплат перелічених у пункті 4.7. може бути змінений за рішенням керівником підприємства та за погодженням з профспілковим комітетом залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

**4.12.** Медичному директору, заступнику медичного директора, директору Криворізької філії з числа лікарів, дозволяється вести роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота повинна відобразитись у медичних документах.

### **5. Виплати стимулюючого характеру**

**5.1.** Преміювання працівників підприємства проводиться у межах фонду оплати праці, згідно чинного законодавства України та умов «Положення про преміювання» (Додаток №4).


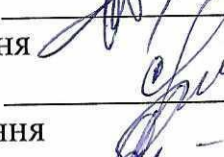



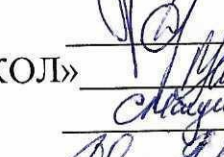
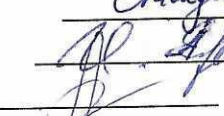




Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, підприємства і граничними розмірами не обмежується.

Преміювання керівника підприємства здійснюється згідно контракту, який укладений з органом управління майном.

**5.2.** Матеріальна допомога працівникам підприємства надається за рішенням керівника підприємства в межах фонду оплати праці, на підставі особистої заяви працівника, для вирішення соціально-побутових питань та/або на оздоровлення.

Матеріальна допомога може надаватися в розмірі не більше одного посадового окладу на рік.

#### Робоча комісія:

Голова профспілкового комітету, завідувач поліклінічного відділення		Щербаков Б.Д.
Завідувач офтальмологічного відділення Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Сулим Л.С.
В.о. завідувача поліклінічного відділення Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Дозорец Н.А.
Головна медична сестра Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Мартинюк С.В.
Головна медична сестра		Никифорова О.О.
Інженер з охорони праці		Шолопова Н.В.
Медичний директор КП «ДОКОЛ»		Гетман Ю.В.
Заступник генерального директора з економічних питань КП «ДОКОЛ»		Дручків О.М.
Директор Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Шевченко Н.Г.
Головний бухгалтер КП «ДОКОЛ»		Магдич С.Ю.
Юрисконсульт провідний		Єременко І.Л.
Начальник відділу кадрів		Лучкіна Г.П.

**Схема**  
**визначення посадових окладів професіоналам, фахівцям, залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам, згідно кваліфікаційного розряду у межах діапазону, відповідно до тарифних коефіцієнтів**

1. Розміри посадових окладів визначаються за тарифними коефіцієнтами, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій).

2. Посадові оклади визначаються шляхом множення розміру гарантованої виплати на відповідні тарифні коефіцієнти, які зазначені в пунктах 6-10 Додатку 1-П.

Розмір гарантованої виплати встановлюється Роботодавцем в сумі 4723 гривні з дня підписання Сторонами змін та доповнень до Колективного договору КП «ДОКОЛ».

Протягом терміну дії Колективного договору зі змінами та доповненнями розмір гарантованої виплати може бути переглянутий Роботодавцем з обов'язковим погодженням цього питання з Профспілковим комітетом.

У разі, коли посадовий оклад визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні.

3. Визначення посад керівника підприємства та працівників підприємства, які належать до професійної групи «Керівники» здійснюється відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 (із змінами) «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників», наказом Міністерства охорони здоров'я України №1977 від 31.10.2018 року «Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я», та наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.08.2020 № 1574 "Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010".

3.1. Розмір посадового окладу керівника підприємства визначено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 (із змінами), та контракту, укладеному з Органом управління майном - Дніпропетровською обласною радою та не може бути меншою ніж передбачено вимогами діючого законодавства України, а саме:

- у 5-ти кратному розмірі до мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії – лікар-офтальмолог без кваліфікаційної категорії.

Встановити, що працівником основної професії підприємства з мінімальним посадовим окладом (ставкою) є лікар-офтальмолог без кваліфікаційної категорії.

Заробітна плата керівнику виплачується згідно Положення про оплату праці керівника підприємства (Додаток № 3) та контракту укладеного з органом управління майном - Дніпропетровською обласною радою.

3.2. Медичному директору посадовий оклад встановлюється на 15 відсотків нижче від посадового окладу керівника підприємства.

3.3. Заступнику медичного директора посадовий оклад встановлюється на 15 відсотків нижче від посадового окладу медичного директора.

3.4. Заступнику генерального директора з економічних питань, головному бухгалтеру посадові оклади встановлюються на 15 відсотків нижче від посадового окладу керівника підприємства.

3.5. Директору Криворізької філії комунального підприємства «Дніпропетровська обласна клінічна офтальмологічна лікарня» посадовий оклад встановлюється на 25 відсотків нижче від посадового окладу керівника підприємства.

4. Посадові оклади посад керівних працівників підприємства встановлюються відповідно розміру тарифних коефіцієнтів помножених на розмір гарантованої виплати, встановленої відповідно п.3 Додатку 1-П.

**Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів керівних працівників:**

	Посади	Тарифні коефіцієнти
1.	Начальник відділу кадрів	4,17
2.	Головна медична сестра (головний медичний брат)	3,41
3.	Начальник інформаційно-аналітичного відділу медичної статистики	3,93
4.	Начальник планово-економічного сектору	4,17
5.	Начальник сектору з організації та проведення публічних закупівель КП «ДОКОЛ»	4,17
6.	Заступник головного бухгалтера	3,97

4.1. Головній медичній сестрі (головному медичному брату) Криворізької філії посадовий оклад встановлюється на 20 відсотків нижче від посадового окладу головної медичної сестри (головного медичного брата) КП «ДОКОЛ».

5. Встановити тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів лікарів, професіоналів в галузі фармації в наступних розмірах:

Посади	Тарифні коефіцієнти
--------	---------------------

1.	Лікарі-офтальмологи, лікарі-анестезіологи ( у т.ч. дитячі):	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,97
	першої кваліфікаційної категорії	2,77
	другої кваліфікаційної категорії	2,58
	без категорії	2,40
2.	Лікарі-інтерни, лікарі-стажисти за спеціальностями: лікар-офтальмолог, лікар-анестезіолог ( у т.ч. дитячі)	1.00
3.	Лікарі інших спеціальностей, професіонали з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, фармацевти клінічні, ерготерапевт:	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,77
	першої кваліфікаційної категорії	2,58
	другої кваліфікаційної категорії	2,40
	без категорії	2,23

5.1. Керівникам структурних підрозділів – лікарям посадовий оклад встановлюється з урахуванням наявності кваліфікаційної категорії (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 30 відсотків.

6. Встановити тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів фахівців із базовою та неповною вищою медичною освітою, фармацевтів в наступних розмірах:

Посади		Тарифні коефіцієнти
1.	Сестри медичні (брати медичні) всіх найменувань: операційних блоків, перев'язувальних кабінетів, процедурних кабінетів, маніпуляційних кабінетів, анестезіологічних відділень	
	вищої кваліфікаційної категорії	1.72
	першої кваліфікаційної категорії	1.63
	другої кваліфікаційної категорії	1.54
	без категорії	1.44
2.	Сестри медичні (брати медичні) всіх найменувань: поліклінічних відділень і стаціонарів, з дієтичного харчування, з фізіотерапії та інші, рентгенлаборант, фармацевти, статистики медичні:	
	вищої кваліфікаційної категорії	1.63
	першої кваліфікаційної категорії	1.54
	другої кваліфікаційної категорії	1.44
	без категорії	1.35



6.1. Сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), у т.ч. сестрам медичним-анестезистам (братам медичним - анестезистам) старшим, посадові оклади визначити, виходячи з тарифних коефіцієнтів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 15 відсотків.

Посадові оклади сестрам медичним старшим (братам медичним старшим), у т.ч. сестрам медичним-анестезистам (братам медичним - анестезистам) старшим, при наявності ступеню вищої освіти бакалавр за спеціальністю «Медсестринство» (професійна кваліфікація - сестра медична) підвищуються на 30 відсотків, сестрам медичним операційним старшим (братам медичним операційним старшим) при наявності ступеню вищої освіти бакалавр за спеціальністю «Медсестринство» (професійна кваліфікація - сестра медична), підвищуються на 50 відсотків, які визначаються виходячи з тарифних коефіцієнтів з урахуванням кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють).

7. Встановити тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів посад (професій) окремих категорій працівників в наступних розмірах:

Посади (професії)		Тарифні коефіцієнти
1.	Молодші медичні сестри (молодший медичний брат): операційних, перев'язувальних кабінетів, процедурних кабінетів, маніпуляційних кабінетів, з догляду за хворими	1.17
2.	Молодші медичні сестри:буфетниці, прибиральниці та інші Молодші медичні брати: буфетник, прибиральник та інші	1.13
3.	Реєстратор медичний	1.26
4.	Сестри-господині (працівник з господарської діяльності)	1.26
5.	Дезінфектор	1.17

8. Встановити тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців в наступних розмірах:

Назва посади		Тарифні коефіцієнти
1.	Завідувач господарства	2,77
	Інженер з метрології, інженер з охорони праці, бухгалтер, економіст, фахівець з питань цивільного	

2.	захисту, інженер з нагляду за будівництвом, фахівець з публічних закупівель: провідний I категорії II категорії без категорії	2,97 2,77 2,58 2,40
3.	Юрисконсульт провідний I категорії II категорії без категорії	3,93 2,77 2,58 2,40
4.	Інженер з ремонту обладнання, адміністратор системи провідний I категорії II категорії без категорії	2,97 2,77 2,58 2,40
5.	Інженер з комп'ютерних систем провідний I категорії II категорії без категорії	3,93 2,77 2,58 2,40
5.	Техніки, які зайняті на роботах з електронною, телеметричною, ультразвуковою апаратурою, приладами, препаратами та обладнанням I категорії II категорії без категорії	1.54 1.44 1.35
6.	Старший інспектор з кадрів	2,77
7.	Інспектор з кадрів	2,40
8.	Кур'єр, архіваріус, діловод, оператор комп'ютерного набору, секретар керівника	1,26
9.	Слюсар-сантехнік, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування 2 кваліфікаційного розряду 3 кваліфікаційного розряду 4 кваліфікаційного розряду	1.13 1.17 1.26
10.	Гардеробник, ліфтер, прибиральник службових приміщень, прибиральник території	1.00
11.	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1.00

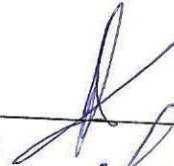
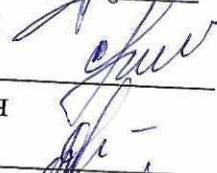





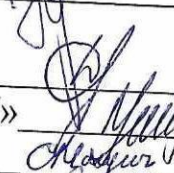
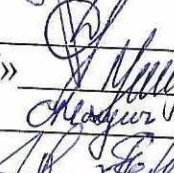
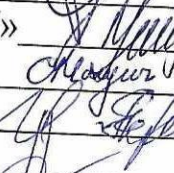


12.	Підсобний робітник	1.00
13.	Водій автотранспортних засобів (у т. ч. спеціальних) з робочим обсягом двигуна:	
	до 1,8 л	1.17
	від 1,8 до 3,5 л	1.26

9. Встановити ставки погодинної оплати праці працівників, які залучаються підприємством для проведення консультацій в наступних розмірах

Працівники	Ставки погодинної оплати у відсотках до розміру гарантованої виплати
Професор, доктор медичних наук	10,91
Доцент, кандидат медичних наук	9,10
Особи, які не мають наукового ступеня, зі стажем роботи не менше 5 років	7,96

Разова консультація тривалістю менше однієї години сплачується як за годину. Цей порядок оплати праці лікарів-консультантів не застосовується при оплаті праці лікарів, які залучаються до проведення консультацій у закладах, у штаті яких вони є.

Робоча комісія:

Голова профспілкового комітету, завідувач поліклінічного відділення		Щербаков Б.Д.
Завідувач офтальмологічного відділення Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Сулим Л.С.
В.о. завідувача поліклінічного відділення Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Дозорец Н.А.
Головна медична сестра Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Мартинюк С.В.
Головна медична сестра		Никифорова О.О.
Інженер з охорони праці		Шолопова Н.В.
Медичний директор КП «ДОКОЛ»		Гетман Ю.В.
Заступник генерального директора з економічних питань КП «ДОКОЛ»		Дручків О.М.
Директор Криворізької філії КП «ДОКОЛ»		Шевченко Н.Г.
Головний бухгалтер КП «ДОКОЛ»		Магдич С.Ю.
Юрисконсульт провідний		Єременко І.Л.
Начальник відділу кадрів		Лучкіна Г.П.

### КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ\*

щодо досягнення встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аваріям і пожежам відповідно до ст.19, 20 Закону України «Про охорону праці», ст.ст. 161, 162 КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. N 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці» (із змінами).

Найменування заходів (робіт)	Строк виконання	Особи, відповідальні за виконання	Джерело та обсяги фінансування заходів
1	2	3	
1. Забезпечити належний контроль за станом охорони праці	Постійно	Інженер з охорони праці	Не потрібно
2. Забезпечити організацію і проведення у підрозділах весняного та осіннього оглядів стану охорони праці	Квітень, жовтень щорічно	Інженер з охорони праці	Не потрібно
3. Проводити огляд всіх електроприладів, електродвигунів, щитів, пускачів, електропроводки на придатність до експлуатації та при необхідності проводити своєчасні ремонти	Протягом року, щорічно	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Не потрібно
4. Встановити контроль та забезпечити працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами	Постійно протягом року	Завідувач господарством, інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
5. Забезпечити безперебійну роботу душових та інших санітарних приміщень, з забезпеченням мийючих засобів	Постійно протягом року	Головна медична сестра	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
6. Перевірити комплектацію шаф невідкладної допомоги в структурних підрозділах лікарні та в разі необхідності здійснювати заміну препаратів, строки придатності яких закінчилися	Щоквартально протягом року	Головна медична сестра	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових

			можливостей
7. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно правових актів з охорони праці щодо систем теплових, водяних або повітряних завіс, а також установок для нагрівання (охолодження) повітря адміністративних та інших приміщень	До 1 вересня, щорічно	Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
8. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно правових актів з охорони праці щодо діючого технологічного, електронного, високоточного та іншого медичного обладнання	Постійно протягом року	Завідувач господарством Інженер з ремонту обладнання	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
9. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно правових актів з охорони праці щодо систем вентиляції у приміщеннях, установок для кондиціювання повітря у приміщеннях та на робочих місцях.	Постійно протягом року	Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
10. Проводити Всесвітній день охорони праці з метою усунення порушень норм та правил з техніки безпеки	Згідно плану щорічно	Інженер з охорони праці	Не потрібно
11. Вимірювати опір ізоляції, дроту, опору мереж заземлення.	Щорічно	Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
12. Проводити обстеження діелектричних рукавиць, інструменту та поповнення замість відбракованих	Постійно протягом року	Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
13. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно правових	Щомісячно протягом року	Інженер з охорони праці Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати

актів з охорони праці щодо виробничих та санітарно-побутових приміщень, робочих місць, евакуаційних виходів тощо			фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
14. Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, організація лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань.	Щорічно Згідно з графіком за планом навчання	Інженер з охорони праці, керівники структурних підрозділів  Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
15. Перевірка та усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів та приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці	Щорічно	Інженер з охорони праці Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
16. Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, оформлення стендів	2022 рік Один раз на п'ять років	Інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
17. Забезпечити своєчасне проходження працівниками попередніх та періодичних медичних оглядів згідно з наказами Міністерства охорони здоров'я України	Щорічно, згідно з графіком	Інженер з охорони праці, головна медична сестра	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
18. Придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, відеофільмів, макетів, програмних продуктів тощо з питань охорони праці	Протягом 2021-2025 рр. (за необхідністю)	Інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
19. Контролювати проведення інструктажів з охорони праці та протипожежної безпеки всіх підрозділів лікарні	Щорічно, один раз в півріччя	Інженер з охорони праці	Не потрібно
20. Проведення навчання і перевірки знань з питань	Постійно протягом року	Завідувач господарством, інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у

охорони праці водіїв, забезпечення технічного обслуговування автомобілів			розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
21. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно правових актів з охорони праці щодо утримання у робочому стані засобів вимірювальної техніки	Щорічно	Особа, відповідальна за забезпечення єдності вимірювань	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
22. Проведення попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці	Постійно протягом року	Інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
23. Перегляд та розробка інструкцій з охорони праці за видами робіт відповідно до переліку робіт з підвищеною небезпекою	Протягом року (за потреби)	Інженер з охорони праці	Не потрібно
24. Забезпечення контролю за виконанням наказів, вказівок і доручень керівництва з питань охорони праці	Постійно протягом року	Інженер з охорони праці	Не потрібно
25. Організувати проведення загального огляду будівель і споруд для підготовки до зимового періоду. Підготовка лікарні до роботи в осінньо-зимовий період (паспорт готовності).	Восени, взимку щорічно	Комісія, відповідальна особа - завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
26. Перевіряти та впорядковувати територію підприємства й усувати всі травмонебезпечні місця (ями, вибоїни тощо)	Постійно протягом року	Завідувач господарством, інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
27. Забезпечити дезінфекцію приміщень	Постійно, протягом року	Головна медична сестра, дезінфектор	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за

			попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
28. Вирішити питання вивезення сміття з території лікарні	Постійно, протягом року	Генеральний директор, Завідувач господарством	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
29. Організувати в лікарні безпечний питний, повітряний, температурний, світловий режими	Постійно, протягом року	Керівник підприємства, Головна медична сестра	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей
30. Забезпечувати утримання шляхів евакуації у відповідності з Правилами пожежної безпеки.	Постійно протягом року	Завідувач господарством, інженер з охорони праці	За умови власних надходжень у розмірі 0,5% оплати фонду праці за попередній рік, але за умови наявності фінансових можливостей

\* Проводяться щорічно протягом дії колективного договору. Кошти в розмірі не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік за рахунок власних надходжень для виконання загальнодержавних, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням виділяти, в межах затвердженого фінансового плану на відповідний рік, але за умови наявності фінансових можливостей.

Робоча комісія:

Голова профспілкового комітету КП «ДОКОЛ»  
 завідувач поліклінічного відділення \_\_\_\_\_ Щербаков Б.Д.  
 Завідувач офтальмологічного відділення \_\_\_\_\_ Сулим Л.С.  
 Криворізької філії КП «ДОКОЛ»  
 В.о. завідувача поліклінічного відділення \_\_\_\_\_ Дозорець Н.А.  
 Криворізької філії КП «ДОКОЛ»  
 Головна медична сестра \_\_\_\_\_ Мартинюк С.В.  
 Криворізької філії КП «ДОКОЛ»  
 Головна медична сестра КП «ДОКОЛ» \_\_\_\_\_ Никифорова О.О.  
 Інженер з охорони праці \_\_\_\_\_ Шолопова Н.В.  
 Медичний директор КП «ДОКОЛ» \_\_\_\_\_ Гетман Ю.В.  
 Заступник генерального директора КП «ДОКОЛ»  
 з економічних питань \_\_\_\_\_ Дручків О.М.  
 Директор Криворізької філії КП «ДОКОЛ» \_\_\_\_\_ Шевченко Н.Г.  
 Головний бухгалтер КП «ДОКОЛ» \_\_\_\_\_ Магдич С.Ю.  
 Юрисконсульт провідний \_\_\_\_\_ Єременко І.Л.  
 Начальник відділу кадрів \_\_\_\_\_ Лучкіна Г.П.



Прошито та пронумеровано

30 сторінок

(ТРИДЦЯТЬ СТОРІНОК)  
ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Тавола профорганізаційного  
Кішієтену КІТ „ЯКОМІ”

Мерсанет Б.Д.

