



**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

18.04.2022 № 2/2-15

На № _____ від _____

Генеральному директору
Комунального підприємства
«Дніпропетровська обласна станція
переливання крові»
Антоніні СЕРДЮК

Від трудового колективу:
Голові первинної профспілкової
організації працівників охорони
здоров'я
Комунального підприємства
«Дніпропетровська обласна станція
переливання крові»
Ірині СУТУГІНІЙ

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 №71 від 18.04.2022 із рекомендаціями:

1. П.5.1.3: викладений некоректно. Не враховано права інших категорій працівників, що передбачені ст.19 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. По тексту змін і доповнень у назві Закону України «Про оплату праці» слова «зі змінами» виключити. Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. П.7.8: посилання на статтю нормативного документу, яка не має відношення до змісту пункту. Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. П.7.9, абз. «У випадку...»: слово «понаднормової» замінити на «надурочної» відповідно до ч.1 ст.62 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. П.7.20, п.7.21: слово «дезінфікуючі» та у відмінках замінити на «дезінфікувальні» відповідно до п.п. 3.4.7 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519. Привести у відповідність до чинного законодавства.
6. Стор.11: відсутні підписи сторін колективного договору та дата підписання сторонами відповідно до ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.10, п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.
7. Додаток №11, п.3.1, п.3.5: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442. Привести у відповідність до чинного законодавства.
8. Додаток №13, п.1.1: слово «дезінфікуючі» замінити на «дезінфікувальні» відповідно до п.п. 3.4.7 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519. Привести у відповідність до чинного законодавства.
9. Додаток №14: у назві додатку слово «дезінфікуючими» замінити на «дезінфікувальними» відповідно до п.п. 3.4.7 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519. 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 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 ППО ПОЗ КП "ДОСПК"


(підпис)
Ірина СУТУГІНА
« 23 » 03 2022 року



Від роботодавця:
Генеральний директор
КП "ДОСПК"


(підпис)
Антоніна СЕРДЮК
« 23 » 03 2022 року



ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом
комунального підприємства

“Дніпропетровська обласна станція переливання крові”

по забезпеченню економічного та соціального розвитку
трудового колективу і захисту прав працівників
на 2019-2023 роки

Схвалений на зборах трудового
колективу “ 23 ” 03 2022 року
протокол № 2

м. Дніпро
2022 р.

1. п.2.1. розділу II «Організація виробничо-економічної діяльності, праці, забезпечення зайнятості» викласти у такій редакції:

Головним завданням підприємства – є забір, переробка, зберігання, реалізацію донорської крові, її компонентів та забезпечення потреби лікувально-профілактичних закладів у компонентах крові в обсязі, необхідному для надання медичної допомоги під час лікування тяжких, гострих та хронічних захворювань, невідкладних станів, а також у надзвичайних ситуаціях (стихійне лихо, техногенні катастрофи, під час воєнного стану, тощо).

У разі зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами оголошується простій відповідно до ст.34 КЗпП України. Оплата праці часу простою проводиться відповідно до ст.113 КЗпП України.

2. п.2.4.2. розділу II «Організація виробничо-економічної діяльності, праці, забезпечення зайнятості» викласти у такій редакції:

Кожний працівник зобов'язаний добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, своєчасно і точно виконувати розпорядження генерального директора та повноважених ним осіб також у надзвичайних ситуаціях (стихійне лихо, техногенні катастрофи, під час воєнного стану, тощо).

3. Внести доповнення до п.3.1.10 розділу III «Трудовий договір, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку»:

3.1. Узгоджувати з профспівською стороною будь-які зміни початку та закінчення робочого дня працівника за його особистою заявою.

4. п.3.1.30 розділу III «Трудовий договір, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку» викласти у такій редакції:

4.1. Працівників, які є або виявили бажання стати донорами крові та/або компонентів крові, у дні донації крові або компонентів безперешкодно відпускати з місця роботи на підставі відповідних заяв, поданих керівництву не пізніше як за один робочий день до дня донації крові та/або компонентів крові відповідно до п.2.2 статті 12 Закону України від 30.09.2020 №931-ІХ «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» (із змінами).

5. п.3.1.32 розділу III «Трудовий договір, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку» викласти у такій редакції:

5.1. Надавати працівникам соціальні відпустки відповідно до ст.17-20 Закону України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки»(із змінами):

5.1.1. На підставі медичного висновку (лікарняний лист) жінкам надавати оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

5.1.2. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки надавати їй відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

5.1.3. Жінці, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку дитини, який виховує дитину без матері надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів.

6. Внести доповнення до розділу III «Трудовий договір, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку»:

В умовах воєнного стану режим роботи підприємства може змінюватись відповідно розпоряджень органів місцевого самоврядування, департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації, Міністерства охорони здоров'я України.

7. Розділу IV «Оплата праці» викласти у такій редакції:

Сторони домовились.

7.1. Виплачувати заробітну плату (винагороду) за виконану роботу працівникам підприємства за погодинною формою оплати праці за фактично відпрацьований час, в тому числі і за роботу по внутрішньому сумісництву.

Проводити нарахування заробітної плати відповідно до штатного розпису та згідно затвердженого фінансового плану видатків на відповідний рік відповідно ст.95 КЗпП України, ст.15 Закону України «Про оплату праці» (зі змінами).

7.2. Встановити мінімальну місячну тарифну ставку не нижчу ніж законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати у разі відпрацювання повної місячної норми робочого часу та виконання виробничих завдань відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-УІІ зі змінами та доповненнями, ст.6 Закону України про оплату праці (зі змінами).

7.3.Встановити розміри тарифних розрядів на основі тарифної сітки комунального підприємства «Дніпропетровська обласна станція переливання крові» (далі по тексту тарифна сітка підприємства), затвердженої керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом (Додаток №1 до змін і доповнень до колективного договору) відповідно ст.96, 97 КЗпП України.

7.4.При визначенні розмірів тарифних ставок використовувати співвідношення їх розмірів (Додаток №2 до змін і доповнень до колективного договору).

7.5. Встановити, що посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами тарифної сітки підприємства, визначаються шляхом множення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

7.6. Встановити, що схемний посадовий оклад визначений за тарифним розрядом тарифної сітки підприємства з урахуванням кваліфікаційної категорії працівників.

7.7.Встановити розміри тарифних розрядів на основі тарифної сітки підприємства з урахуванням кваліфікаційної категорії (Додаток №3-7 до змін і доповнень до колективного договору).

7.8. При зміні істотних умов оплати праці в сторону погіршення, не пізніше як за 2 місяці до їх змін, повідомляти працівників письмово, у вигляді попередження у кількості двох екземплярів, один з яких знаходиться у відділі кадрів, а другий екземпляр надається працівнику (ст.46 КЗпП України).

7.9.Розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам підприємства за повністю виконану місячну (годинну) норму праці відповідно до Постанови КМУ від 12.01.2022 №2 устанавлюється:

- на рівні не менше 20 000 гривень лікарям (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я (відповідно до Переліку лікарських посад, затвердженого наказом МОЗУ від 28.10.2002 року №385 зі змінами та доповненнями та Переліку посад професіоналів з вищою немедичною освітою

затвердженого наказом МОЗУ від 24.02.2021 року №346 зі змінами та доповненнями) (Додаток №8 до змін і доповнень до колективного договору);

- на рівні не менше 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства (Додаток №9 до змін і доповнень до колективного договору).

В суму нарахованої заробітної плати медичним працівникам включаються всі структурні складові заробітної плати, установлені працівникові згідно з діючими умовами оплати праці та згідно Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстат України від 13.01.2004 №5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати», а саме :

основна заробітна плата :

- тарифна ставка (посадовий оклад) з урахуванням кваліфікаційної категорії, підвищення посадового окладу (тарифної ставки) за завідування та за старшинство ;

додаткова заробітна плата :

- підвищення тарифних ставок (посадових окладів) за роботу у важких і шкідливих умовах праці;
- доплата до тарифних ставок (посадових окладів) за роботу у святкові дні ;
- доплата до тарифних ставок (посадових окладів) за роботу у нічний час ;
- доплата до тарифних ставок (посадових окладів) за суміщення професій (посад);
- доплата до тарифних ставок (посадових окладів) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- надбавка до тарифних ставок (посадових окладів) за складність і напруженість у роботі ;
- надбавка до тарифних ставок (посадових окладів) за допуск до державної таємниці;
- премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

У випадку понаднормової роботи працюю медичних працівників оплачувати понад розміру мінімальної заробітної плати (20000 і 13500 грн. відповідно) у подвійному розмірі годинної ставки.

Винагороди та премії які мають одноразовий характер медичним працівникам підприємства виплачуються понад розміру мінімальної заробітної плати (20000 і 13500 грн. відповідно).

Якщо нарахована заробітна плата медичних працівників підприємства, які виконали місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір заробітної плати, роботодавець проводить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати у вигляді премій пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій, у вигляді надбавки за складність і напруженість у роботі .

У разі встановлення медичним працівникам підприємства неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу, вимога щодо розміру оплати праці, застосовується пропорційно до відпрацьованого часу.

7.10. Розмір заробітної плати працівників підприємства (спеціалістів з числа інженерно-технічного та бухгалтерсько-економічної персоналу; молодшого медичного персоналу; реєстраторів медичних та іншого обслуговуючого персоналу) за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути

нижчим за розмір мінімальної заробітної плати ніж законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. статті 3¹ Закону України „ Про оплату праці” (зі змінами).

При обчисленні розміру заробітної плати працівників підприємства спеціалістів з числа інженерно-технічного та бухгалтерсько-економічної персоналу; молодшого медичного персоналу; реєстраторів медичних та іншого обслуговуючого персоналу), для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

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 пропорційно до виконаної норми праці.

7.11. Розмір заробітної плати керівника підприємства визначається контрактом між генеральним директором та власником підприємства (Дніпропетровською обласною радою).

Розмір посадового окладу керівника підприємства забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників підприємства та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків відповідно до пункту 1¹ Постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників, заснованих на державній, комунальній власності та об'єднань державних підприємств» (зі змінами згідно постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021р. №1334 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р. №859 та від 25.04.2018р. №410»).

7.12. Середня заробітна плата медичних працівників підприємства обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата (відповідно до пункту 2 розділу 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ від 08.02.1995 №100 (зі змінами).

7.13. Середня заробітна плата медичних працівників підприємства змінюється щомісячно, відповідно посадовий оклад керівника підприємства не є сталою величиною і обчислюється щомісячно.

Згідно Контракту керівник отримує:

- посадовий оклад (згідно п. 4.11. змін і доповнень до колективного договору);
- премія – щомісячно – 100 відсотків посадового окладу за належне виконання обов'язків, фінансових показників у межах фонду оплати праці;
- премія за рік - у розмірі до двох місячних посадових окладів у межах фонду оплати праці;
- оплата за роботу по сумісництву на посаді лікарської спеціальності у розмірі 0,25 посадового окладу лікаря відповідної спеціальності з відпрацюванням робочого часу за графіком;
- матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати виплачується одночасно з наданням щорічної відпустки.

7.14. Розміри посадових окладів заступників генерального директора, головного бухгалтера встановлюються на 5 відсотків нижче від посадового окладу керівника та обчислюються щомісячно.

7.15. Розмір посадових окладів заступника головного бухгалтера встановлюються на 10 відсотків нижче від посадового окладу головного бухгалтера та обчислюється щомісячно.

7.16. Розмір посадового окладу головної сестри медичної встановлюються на 30 відсотків нижче від посадового окладу керівника та обчислюється щомісячно.

7.17. Спільно затверджувати Положення комунального підприємства про преміювання. (Додаток №10 до змін і доповнень до колективного договору) відповідно до п.3 ст.247 КЗпП України.

7.18. Здійснювати підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівників підприємства: за завідування, старшинство, у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, згідно Положення про порядок підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівників підприємства: за завідування, старшинство, у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці. (Додаток №11 до змін і доповнень до колективного договору) відповідно до ст.105 КЗпП України, Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстат України від 13.01.2004 №5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати».

7.19. Здійснювати підвищення посадових окладів (тарифних ставок) згідно Переліку посад працівників (робітників), підприємства (Додаток №12 до змін і доповнень до колективного договору).

7.20. Здійснювати встановлення обов'язкових доплат та надбавок до посадових окладів працівників (доплата працівникам (у т.ч. молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар); молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник; молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця, санітар-прибиральник)) , які використовують у роботі дезінфікуючі засоби також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів; водіям автотранспортних засобів за класність) згідно Положення (Додаток №13 до змін і доповнень до колективного договору).

7.21. Здійснювати доплати до посадових окладів (тарифних ставок) у розмірі 10% за роботу з дезінфікуючими засобами, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів згідно Переліку підрозділів та посад (Додаток №14 до змін і доповнень до колективного договору).

7.22. Здійснювати виплату доплат і надбавок працівника підприємства згідно Положення (Додаток №15 до колективного договору) відповідно ст.105,106,107,108 КЗпП України, Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстат України від 13.01.2004 №5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати».

7.23. Здійснювати виплату доплат і надбавок згідно Перелікам посад робітників(Додаток №16 до змін і доповнень до колективного договору).

7.24. Здійснювати виплату доплат і надбавок до посадового окладу (тарифної ставки) працівникам підприємства згідно Переліку (Додаток №17-18 до змін і доповнень до колективного договору)

7.25. Здійснювати заходи щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати.

7.26. Забезпечити гласність умов оплати праці, порядку виплат заробітної плати (винагороди), доплат, надбавок, Положення про преміювання,

матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, інших заохочувальних та компенсаційних виплат .

Генеральний директор зобов'язується:

7.27. Запроваджувати встановлені на підприємстві розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників згідно з додатками №1-7 до змін і доповнень до колективного договору з урахуванням законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати відповідно до ст.8 Закону України «Про оплату праці» та Постанови КМУ від 12.01.2022 №2.

7.28. Здійснювати нарахування та виплату заробітної плати медичним працівникам підприємства відповідно до Постанови КМУ від 12.01.2022 №2.

7.29. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у національній валюті України.

7.31. Щорічно, одночасно з фінансовим планом підприємства та у випадках зміни розміру посадового окладу, доплат та надбавок складати тарифікаційні списки.

7.32. Здійснювати підвищення , доплати та надбавки посадових окладів (тарифних ставок) працівників (робітників) згідно з переліком посад (Додаток №11-12 до змін і доповнень до колективного договору).

7.33. Затвердити перелік посад яким встановлені доплати та надбавки до посадового окладу (тарифної ставки) працівників згідно з додатками №13-18 змін і доповнень до колективного договору.

7.34. В період дії особливого періоду (воєнний стан, тощо) працівникам, які підписали контракт добровольця територіальної оборони, гарантується збереження середнього заробітку на час виконання державних або громадських обов'язків , якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (відповідно до ст.119 КЗпП України; ч.3. ст.9 та ч.2 ст. 24 Закону України «Про основи національного спротиву»; ст.1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»; ст.1 Закону України «Про оборону України»).

За працівниками, призваними на строкову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається місце роботи , посада і середній заробіток на підприємстві (відповідно п.3 ч.1. ст. 36 КЗпП України; ст.119 КЗпП України; ст.1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»; ст.1 Закону України «Про оборону України»).

Час простою не з вини працівника, викликаний відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)(згідно ст. 113 КЗпП України).

В умовах дії воєнного стану в Україні, до його припинення або скасування керівник має право, в межах фонду заробітної плати, передбаченого в плані використання бюджетних коштів, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (відповідно до постанови КМУ від 07.03.2022 №221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування,

підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотується з бюджету, в умовах воєнного стану»).

При простій доплата до рівня мінімальної заробітної плати не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

7.35. Проводити преміювання згідно затвердженого Положення за рахунок спеціально запланованих коштів або з економії фонду заробітної плати та коштів, отриманих, як плата за послуги та кошти від господарської діяльності, які надаються підприємством. (Додаток №15 до колективного договору).

Виплачувати грошову премію (одноразову винагороду) в межах коштів, передбачених у фінансовому плані підприємства та за рахунок економії фонду на оплату праці з нагоди ювілею працівників підприємства (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80-річчя), які мають стаж роботи не менше п'яти років, при наявності економії фонду заробітної плати:

- працівникам, нагородженим Почесною грамотою Міністерства охорони здоров'я України у розмірі від одного до п'яти посадових окладів відповідно до Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства охорони здоров'я України, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14.05.2012 №352.

- працівникам, нагородженим Грамотою департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації у розмірі одного посадового окладу відповідно до Положення про Грамоту, затвердженого наказом головного управління охорони здоров'я облдержадміністрації від 23.12.2005 №334

7.36. У межах фонду заробітної плати та з економії фонду заробітної плати надавати працівникам підприємства матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі не більше одного посадового окладу на рік.

7.37. Найменування професій (посад) визначати відповідно до вимог Національного Класифікатора професій ДК003:2010 та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

7.38. Проводити атестацію керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників у встановлені законодавством строки відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 19.12.1997р №359 «Про подальше удосконалення атестації лікарів», наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23.11.2007р №742 «Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою», Постанова Ради Міністрів СРСР N531 від 26.07.1973р. «Про проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій»

7.39. Виплату заробітної плати здійснювати 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:

- з 15 до 20 числа поточного місяця за I половину місяця;
- з 01 до 05 числа наступного місяця за II половину місяця.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу). Розмір заробітної плати за першу половину місяця (аванс) має бути не менше 50% тарифної ставки (посадового окладу) працівника за цей місяць.

7.40. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти кожного працівника про загальну суму заробітної плати з розшифровкою та видами

виплат шляхом надання йому розрахункового листа по нарахуванню заробітної плати відповідно до ст.110 КЗпП України.

7.41. Зміну умов виплати заробітної плати працівникам підприємства здійснювати лише за їх особистою письмовою згодою.

7.42. Заробітна плати підлягає індексації у встановленому законодавством порядку відповідно до ст.95 КЗпП України.

7.43. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів, при обчисленні середньої заробітної плати працівників проводити її коригування на коефіцієнт підвищення відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995р. №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» із змінами та доповненнями.

7.44. Виплачувати працівникам підприємства заробітну плату за час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р. із змінами та доповненнями.

7.45. Чергування вдома у святкові дні та дні приїзду осіб, що охороняються державою, згідно наказу керівника підприємства (без виклику на роботу), в денний та нічний час ураховуються як півгодини за кожен годину чергування та оплачується, виходячи з посадового окладу без врахування підвищення за роботу у шкідливих умовах праці.

7.46. По виробничій необхідності (переробка донорської крові заготовленої у виїзних умовах на компоненти, виготовлення та обстеження компонентів крові для потреб лікувально-профілактичних закладів у вихідні, святкові дні), проводиться оплата праці за фактично відпрацьований час у подвійному розмірі годинної ставки згідно рапортів завідуючих структурних відділів.

7.47. Роботу у святкові та неробочі дні за графіками змінності в межах місячної норми робочого часу оплачувати у розмірі денної ставки понад посадового окладу.

7.48. Роботу у святкові та неробочі дні за графіками змінності понад місячної норми робочого часу оплачувати у розмірі подвійної денної ставки понад окладу або надавати додатковий день відпочинку відповідно до ст.107 КЗпП України.

7.49. У зв'язку з тимчасовою втратою працездатності працівникам підприємства надавати такі види матеріального забезпечення:

- допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);
- допомога по вагітності та пологам;
- оплата тимчасової втрати працездатності при лікуванні в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм

відповідно до Закону України №1105-XIV від 23.09.1999 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» із змінами.

7.50. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується застрахованим особам Фондом соціального страхування починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності. Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачується підприємством за рахунок коштів підприємства за місцем основної роботи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2001р. №1266 із змінами та доповненнями

7.51. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах:

50% середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років;

60% середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від трьох до п'яти років;

70% середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від п'яти до восьми років;

100% середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років відповідно до ст.24 Закону України №77-VIII від 28.12.2014р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується

7.52. Незалежно від страхового стажу виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності у розмірі 100% середньої заробітної плати (доходу) слідує категоріям:

- застрахованим особам, віднесеним до 1-4 категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи;
- ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань;
- донорам, які протягом року безоплатно здали кров та (або) її компоненти у сумарній кількості, що дорівнює двом разовим максимально допустимим дозам. Мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів».

7.53. Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувались страхові внески до Фонду, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці» від 28.12.2014 №77-VIII

7.54. Працівники підприємства, які направляються районними військовими комісаріатами на медичний огляд, лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків та перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати відповідно до Закону України №2232-XII від 25.03.1992р. «Про військовий обов'язок і військову службу»

7.55. Дотримуватись гарантій працівникам підприємства, які:

| Категорія працівників | Строк за гарантіями (ч.3-5 ст.119 КЗпПУ) |
|---|---|
| 1. Призвані на строкову військову службу | До закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації |
| 2. Призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період | |
| 3. Прийняті на військову службу за контрактом у випадку: - виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці; - оголошення рішення про проведення мобілізації; | |

| | |
|--|--|
| - оголошення рішення про запровадження воєнного стану | |
| 4. Призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягали звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжили військову службу за контрактом | Не більше ніж на строк укладеного контракту |
| <p>5. Особи, зазначені у п.1-4 цієї таблиці, які під час проходження військової служби:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отримали поранення (інші пошкодження здоров'я) і перебувають на лікуванні в медичних установах; - потрапили в полон; - визнані безвісти відсутніми | До дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у військових комісаріатах після звільнення з військової служби, після закінчення ними лікування в медустановах, повернення з полону, появи їх після визнання безвісти відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими |

відповідно до ст.107 КЗпП України, Закон України №433-VIII від 14.05.2015р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду».

Додаток №1
до змін і доповнень
до колективного договору

**Розміри збільшення співвідношень між коефіцієнтами тарифних розрядів
тарифної сітки з оплати праці підприємства**

| Тарифні розряди | Розміри збільшення співвідношень |
|-----------------|----------------------------------|
| 1 | 1,2 |
| 2 | 0,03 |
| 3 | 0,03 |
| 4 | 0,03 |
| 5 | 0,03 |
| 6 | 0,06 |
| 7 | 0,03 |
| 8 | 0,03 |
| 9 | 0,05 |
| 10 | 0,22 |
| 11 | 0,15 |
| 12 | 0,15 |
| 13 | 0,15 |
| 14 | 0,15 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №2
до змін і доповнень
до колективного договору

Розміри тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів, визначених на основі тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці комунального підприємства «Дніпропетровська обласна станція переливання крові»

| Тарифні розряди | Тарифні коефіцієнти |
|-----------------|---------------------|
| 1 | 1,2 |
| 2 | 1,23 |
| 3 | 1,26 |
| 4 | 1,29 |
| 5 | 1,32 |
| 6 | 1,38 |
| 7 | 1,41 |
| 8 | 1,44 |
| 9 | 1,61 |
| 10 | 1,66 |
| 11 | 1,81 |
| 12 | 1,96 |
| 13 | 2,11 |
| 14 | 2,26 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №3
до змін і доповнень
до колективного договору

Тарифні розряди посад лікарів

| | Посади | Тарифні розряди |
|----|---|-----------------|
| 1. | Лікар-трансфузіолог | |
| | вищої кваліфікаційної категорії | 14 |
| | першої кваліфікаційної категорії | 13 |
| | другої кваліфікаційної категорії | 12 |
| | без категорії | 11 |
| 2. | Лікар-стажист - трансфузіолог | 10 |
| 3. | Лікар – лаборант, лікар-терапевт, лікар-бактеріолог, лікар-методист, біолог, бактеріолог: | |
| | вищої кваліфікаційної категорії | 13 |
| | першої кваліфікаційної категорії | 12 |
| | другої кваліфікаційної категорії | 11 |
| | без категорії | 10 |
| 4. | Лікар-інтерн, лікар-стажист | 9 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №4
до змін і доповнень
до колективного договору

**Тарифні розряди фахівців з базовою та
неповною вищою медичною освітою**

| Посади | | Тарифний розряд |
|--------|--|-----------------|
| 1. | Сестра медична операційна /брат медичний операційний, лаборанти, фельдшери-лаборанти | |
| | вищої кваліфікаційної категорії | 10 |
| | першої кваліфікаційної категорії | 9 |
| | другої кваліфікаційної категорії | 8 |
| | без категорії | 7 |
| 2. | Сестра медична/брат медичний | |
| | вищої кваліфікаційної категорії | 9 |
| | першої кваліфікаційної категорії | 8 |
| | другої кваліфікаційної категорії | 7 |
| | без категорії | 6 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №5
до змін і доповнень
до колективного договору

**Тарифні розряди
посад окремих категорій працівників**

| Посади (професії) | Тарифний розряд |
|--|-----------------|
| Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар): буфетниці, прибиральниці | 3 |
| Реєстратор медичний | 5 |
| Працівник з господарської діяльності | 4 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №6
до змін і доповнень
до колективного договору

**Тарифні розряди посад
професіоналів, фахівців та технічних службовців, робітників**

| Посади (професії) | Тарифний розряд |
|---|-----------------|
| Інженер з ремонту, інженер з метрології, інженер з охорони праці | |
| Провідний | 11 |
| I категорії | 10 |
| II категорії | 9 |
| без категорії | 8 |
| Фахівець з публічних закупівель | 14 |
| Інженер-енергетик, бухгалтер (з дипломом магістра, з дипломом спеціаліста вищої освіти), економіст, фахівець з питань цивільного захисту, юрисконсульт по категоріям: | |
| Провідний | 10 |
| I категорії | 9 |
| II категорії | 8 |
| без категорії | 7 |
| Бухгалтер | |
| I категорії | 8 |
| II категорії | 7 |
| без категорії | 6 |
| Старший інспектор з кадрів | 7 |
| Техніки | |
| I категорії | 7 |
| II категорії | 6 |
| без категорії | 5 |
| Завідувач господарства | 7 |
| Касир, секретар-друкарка, друкарка | 4 |
| Комірник, підсобний робітник, сторож, прибиральник службових приміщень | 1 |

| | |
|---|---|
| Слюсар-сантехнік, слюсар-ремонтник, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування | |
| 2 кваліфікаційного розряду | 3 |
| 3 кваліфікаційного розряду | 4 |
| 4 кваліфікаційного розряду | 5 |
| Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків | |
| 2 кваліфікаційного розряду | 4 |
| 3 кваліфікаційного розряду | 5 |
| 4 кваліфікаційного розряду | 6 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №7
до змін і доповнень
до колективного договору

**Тарифні розряди
водіїв автотранспортних засобів**

| Назва професії | Вид автотранспортного засобу | Тарифні розряди за групами автомобілів |
|---|---|--|
| 1. Водій автотранспортних засобів | 1. Автобуси, габаритна довжина яких: | |
| | до 7,5 м | 3 |
| | 4. Легковий автомобіль (у т. ч. спеціальні) з робочим обсягом двигуна: | |
| | до 1,8 л | 2 |
| | понад 1,8 до 3,5 л | 3 |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №8
до змін і доповнень
до колективного договору

**Перелік лікарських посад
та Перелік посад професіоналів з вищою немедичною освітою згідно
штатного розпису комунального підприємств «Дніпропетровська
обласна станція переливання крові»**

1. Завідувач структурного підрозділу за лікарською спеціальністю за профілем структурного підрозділу
2. Лікар-трансфузіолог
3. Лікар-терапевт
4. Лікар-лаборант
5. Лікар-бактеріолог
6. Лікар-методист
7. Лікар-стажист
8. Біолог
9. Бактеріолог.

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №9
до змін і доповнень
до колективного договору

**Перелік посад
молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших
бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої
медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і
магістрів з медсестринства згідно штатного розпису комунального
підприємств «Дніпропетровська обласна станція переливання крові»**

1. Старша сестра медична / старший брат медичний
2. Старший лаборант
3. Фельдшер-лаборант
4. Сестра медична операційна / брат медичний операційний
5. Сестра медична / брат медичний
6. Лаборант

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №10
до змін і доповнень
до колективного договору

УЗГОДЖЕНО:
ППО ПОЗ КП «ДОСПК»
Голова ППО Три́на СУТУГІ́НА



ЗАТВЕРДЖЕНО
Генеральний директор КП «ДОСПК»
Антоні́на СЕРДЮ́К



**Положення
про порядок та умови преміювання працівників
комунального підприємства
«Дніпропетровська обласна станція переливання крові»**

Дане Положення розроблено на підставі статті 15 Закону України «Про оплату праці», листа Міністерства праці та соціальної політики України від 01.10.07р. № 700/13/84-07 «Щодо положення про преміювання»

1. Загальні положення

- 1.1. Преміювання працівників комунального підприємства «Дніпропетровська обласна станція переливання крові» повинно бути націлене на підсилення матеріальної зацікавленості в кінцевих результатах праці, прямої залежності розміру премії від величини трудового вкладу кожного працюючого, забезпечення заохочування високоякісної праці, прояву ініціативи та творчого ставлення до справи, відповідальності за виконання планових завдань, якості продукції, зміцнення трудової дисципліни.
- 1.2. Планування фонду заробітної плати потрібно здійснювати з урахуванням можливого преміювання працівників.
- 1.3. Преміювання працівників підприємства проводиться в порядку, передбаченому цим Положенням.
- 1.4. Керівник підприємства, по узгодженню з профспілковим комітетом, самостійно затверджує дане Положення.

2. Умови та показники преміювання

- 2.1. Планування виробничої діяльності комунального підприємства «Дніпропетровська обласна станція переливання крові» проводиться згідно з потребою лікувальних закладів у компонентах, а також розрахунку обсягів кінцевої продукції, необхідної для забезпечення хворих лікувально-профілактичних закладів області, з урахуванням матеріально-технічної бази КП «ДОСПК», затверджених фінансовим планом підприємства коштів, штатів та раціонального використання крові та її компонентів.
- 2.2. Основні показники, що враховуються при нарахуванні премії:
 - переробка донорської крові на компоненти не менше 85% від загального обсягу крові (з урахуванням крові, отриманої з інших закладів);
 - середній вихід плазми із 1л переробленої крові не менше 40%;
 - виробництво : 1) свіжомороженої плазми
2) кріопреципітату
 - забезпечення лікувально-профілактичних закладів області трансфузійними середниками за заявками лікувальних закладів.
- 2.3. Для фінансово-економічної служби підприємства:
 - виконання контролю за використанням фінансових ресурсів;
 - своєчасне та якісне складання звітів та інформацій;

- відсутність скарг на роботу цієї служби;
- відсутність дисциплінарних стягнень;
- ведення обліку згідно з діючими нормативними документами .

2.4. Для служб обслуговування та господарчої діяльності:

- забезпечення безперебійної роботи механізмів, пристроїв, обладнання;
- своєчасне та якісне складання звітів та інформацій;
- відсутність скарг на роботу цієї служби;
- відсутність дисциплінарних стягнень;
- дотримання правил техніки безпеки, відсутність виробничого травматизму.

Розмір премії кожному працівнику установи визначається відповідно до розміру посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду, особистого внеску в кінцеві результати роботи і граничним розміром не обмежуються. При цьому враховується думка безпосереднього керівника підрозділу, відділу, служби тощо.

Преміювання керівника підприємства здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

3. Розмір премії

3.1. Відповідно до пункту 3 статті 247 КЗпП України виплата премії працівникам здійснюється на підставі спільного рішення керівника та профспілкового комітету шляхом одночасного видання наказу.

3.2. При виконанні умов преміювання, викладених в розділі 2, розмір премії працівникам встановлюється відповідно до наявності виділених або заощаджених коштів і може дорівнювати:

- посадовому окладу працівника з підвищенням (гр. 12 тарифікаційного списку працівників підприємства);
- середньомісячній зарплаті (для працівників лабораторного відділу які проводять обстеження донорської крові на гемотрансмісивні інфекції);
- може встановлюватися у відсотках до названих видів виплат ;
- може встановлюватися пропорційно наявній економії або іншим показникам.

3.3. Конкретні розміри премії керівнику підприємства (генеральному директору), визначаються керівництвом Департаменту охорони здоров'я обласної державної адміністрації згідно його контракту з власником підприємства, та за клопотанням профспілкової організації підприємства.

3.4. Конкретні розміри премій працюючим підприємства визначає спеціально створена комісія підприємства, за поданням керівника структурного підрозділу, по узгодженню з профспілковим комітетом обласної станції переливання крові та затверджені генеральним директором .

3.5. Особи, що винні в приписках та недостовірності звітності, позбавляються премії терміном до одного року.

4. Джерело коштів на виплату премії

4.1. Кошти на преміювання спеціально передбачені у фонді заробітної плати фінансового плану підприємства та плану використання бюджетних коштів .

4.2. Заощаджені підприємством бюджетні кошти з фонду оплати праці.

4.3. Кошти передбачені на оплату праці по спеціальному фонду.

5. Період, за який може виплачуватися премія

5.1. Працівникам, що відпрацювали неповний місяць (перевод на іншу роботу, вступ в учбовий заклад, вихід на пенсію, звільнення з причини скорочення штатів та інші поважні причини) виплата премії проводиться за фактично

відпрацьований час. Новоприйняті на роботу працівники мають право на отримання премії після відпрацювання у підприємстві повних трьох місяців.

Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до збройних сил України, переведенням на інше підприємство, установу, організацію, вступу на навчання, виходом на пенсію, скороченню штату або з підстав, передбачених п.1. ч. 1 ст. 40 КЗпП України, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

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

Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітної періоду, премія за фактично відпрацьований час може бути виплачена за окремим спільним рішенням генерального директора підприємства та профспілкового комітету.

6. Порядок нарахування і виплати премії

6.1. Премія виплачується одночасно з заробітною платою.

6.2. Премія виплачується усім працівникам за рахунок загального фонду зарплати та , за рахунок спеціального фонду пропорційно.

6.3. Розрахунок премії, що належить до виплати, проводить і оформлює документально комісія, спеціально створена наказом генерального директора підприємства.

6.4. Преміювання працівників підприємства, за результатами виконання планових показників за звітний період, і спеціально виділених або заощаджених бюджетних коштів, може проводитись:

- щомісячно
- щоквартально ;
- за I півріччя ;
- за рік .

6.5. При наявності заощаджених або спеціально виділених коштів, преміювання працівників може проводитися з нагоди святкових, професійних, державних свят та Міжнародного жіночого дня.

6.6. Підставою для нарахування премії за виробничими показниками є:

- дані оперативного обліку та звітності;
- дані бухгалтерської та статистичної звітності.

6.7. Премії виплачуються на підставі наказу генерального директора підприємства.

7. Зміни до положення про преміювання

7.1. Якщо до Положення вносяться істотні зміни, працівникам повідомляють про це не пізніше ніж за два місяці (ст.32 КЗпП).

8. Розгляд спорів

8.1. Усі суперечки, які виникають з питань преміювання, вирішуються у порядку, передбаченому чинним законодавством.

Дане Положення про преміювання прийнято на загальних зборах трудового колективу комунального підприємства «Дніпропетровська обласна станція переливання крові»

Протокол № 1 від 21.03.2022 р.

Додаток 1.
до Положення
про преміювання працівників

ПЕРЕЛІК КЕРІВНОГО СКЛАДУ

1. Генеральний директор
2. Медичний директор
3. Заступник генерального директора
4. Заступник генерального директора з економічних питань
5. Заступник генерального директора з якості надання медичних послуг
6. Заступник генерального директора з технічних питань
7. Головний бухгалтер
8. Головна медична сестра

Додаток 2.
до Положення
про преміювання працівників

ПЕРЕЛІК СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА СТАНЦІЯ ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ» , ПРАЦІВНИКИ ЯКИХ СПРИЯЮТЬ ЗАГОТІВЛІ КРОВІ ТА ЇЇ КОМПОНЕНТІВ , А ТАКОЖ ОКРЕМИХ ПОСАД З ЧИСЛА ДОПОМІЖНОГО ,ІНЖЕНЕРНО- ТЕХНІЧНОГО ТА ІНШОГО ПЕРСОНАЛУ, ЩО СПРИЯЮТЬ ЗАГОТІВЛІ КРОВІ ТА ЇЇ КОМПОНЕНТІВ

1. Інженери, техніки, бухгалтери, касир, секретарі-друкарки, комірники, завідувач господарства, економісти, юрисконсульт, фахівці з публічних закупівель, водії автотранспортних засобів, старший інспектор з кадрів, друкарка, сторожі, підсобні робітники, прибиральники службових приміщень, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, слюсарі усіх найменувань.
2. Працівник з господарської діяльності.

Додаток 3.
до Положення
про преміювання працівників

ПЕРЕЛІК СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА СТАНЦІЯ ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ», ПРАЦІВНИКИ ЯКИХ ПРИЙМАЮТЬ УЧАСТЬ В ЗАГОТІВЛІ КРОВІ ТА ЇЇ КОМПОНЕНТІВ

1. Єдиний донорський центр.
2. Лабораторний відділ.
3. Відділ заготівлі крові та її компонентів.
4. Відділ організації трансфузіологічної допомоги.
5. Центр плазмаферезу у структурному підрозділі у м. Кам'янському.
6. Лабораторний відділ у структурному підрозділі у м. Кам'янському.
7. Відділ заготівлі крові та її компонентів у структурному підрозділі у м. Нікополі.
8. Лабораторний відділ у структурному підрозділі у м. Нікополі.
9. Відділ заготівлі крові та її компонентів у структурному підрозділі у м. Кривий Ріг.

10. Лабораторний відділ у структурному підрозділі у м.Кривий Ріг.

Додаток 4.
до Положення
про преміювання працівників

**ПЕРЕЛІК
ПОРУШЕНЬ У ВИРОБНИЧІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УСІХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА
СТАНЦІЯ ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ» ,ЗА ЯКІ ПРОВОДИТЬСЯ ПОВНЕ АБО
ЧАСТКОВЕ ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ ОКРЕМИХ ПРАЦІВНИКІВ.**

| № з/п | Порушення | Відсоток ,на який зменшується премія ,% |
|-------|---|---|
| 1 | Брак продукції з вини працівника | 50-100 |
| 2 | Порушення технологічного процесу (невиконання вимог СОПів,інструкцій , технічних умов , наказів ,невірне визначення лабораторних параметрів крові) | 25-100 |
| 3 | Порушення трудової дисципліни та внутрішнього розпорядку : | |
| 3.1. | Прогул | 100 |
| 3.2. | Запізнення на роботу | 10 |
| 3.3. | Передчасний вихід з роботи | 10-100 |
| 3.4. | Поява на робочому місці в нетверезому стані | 100 |
| 4. | Відмова від виконання розпоряджень керівництва , невиконання посадових інструкцій та функціональних обов'язків | 50-100 |
| 5. | Створення в колективі нездорової , нервової обстановки ,що заважає роботі | 25-100 |
| 6. | Порушення правил техніки безпеки та охорони праці | 50-100 |
| 7. | Порушення встановлених норм по витратам сировини , матеріалів та ін. | 25-50 |
| 8. | Безвідповідальне ,неекономне та нераціональне відношення до матеріалів ,реактивів ,вторинної сировини | 25-50 |
| 9. | Безвідповідальне відношення та псування апаратури , обладнання , м'якого та твердого інвентарю або інтер'єру приміщень | 50-100 |
| 10. | Порушення санітарно-епідемічного режиму (недотримання інструкцій при обробці приміщень ,посуду ,інструментарію та інше) | 50-100 |
| 11. | Недотримання асептики та інструкцій медичним персоналом під час роботи | 50-100 |
| 12. | Порушення при оформленні готової продукції (компонентів крові) | 50-100 |
| 13. | Невірне ,безвідповідальне ведення медичної та звітної | 25-50 |

| | документації | |
|-----|--|--------|
| 14. | Грубість з відвідувачами ,донорами та співробітниками, скарги | 25-50 |
| 15. | Несвоєчасне обстеження крові ,відбір забракованої продукції | 50-100 |
| 16. | Несвоєчасне надання рапортів ,звітів | 25-50 |
| 17. | Несвоєчасне проведення індивідуального підбору крові для ЛПЗ за клінічними показниками | 50 |
| 18. | Притягнення до адміністративної відповідальності (догана) | 100 |
| 19. | Крадіжка державного або особистого майна | 100 |
| 20. | Відмова від консультування ЛПЗ з питань служби крові (донорства, ізосерології, компонентної терапії та інше) | 100 |
| 21. | Невиконання окремих завдань або виконання їх з порушенням встановленого терміну | 25-50 |
| 22. | Порушення режиму автоклавування, невірне зберігання стерильних матеріалів, недотримання термінів придатності з вини співробітників | 50-100 |
| 23. | Недотримання інструкцій по медичному обстеженню донорів | 25-50 |
| 24. | Допущення донорів ,що мають медичні відводи ,до кроводачі | 50-100 |
| 25. | Порушення термінів профілактичного обслуговування обладнання та державної повірки | 25-50 |
| 26. | Використання автотранспорту водіями та співробітниками підприємства в особистих цілях (без попередньої оплати за автопослуги) | 50-100 |
| 27. | Відсутність або зниження контролю з боку завідуючого господарством по раціональному використанню автотранспорту | 20-50 |
| 28. | Антисанітарний стан автомобілів (з вини водія) та гаражних боксів | 25-50 |
| 29. | Невірне та несвоєчасне оформлення та здавання дорожніх листів | 25-50 |
| 30. | Порушення правил протипожежної безпеки | 25-50 |
| 31. | Безпідставно довгий ремонт (без об'єктивних причин) автотранспорту, незадовільна готовність до технічного огляду | 50-100 |
| 32. | Перевитрата бензину та виїзд на несправному автомобілі | 25-100 |
| 33. | Не проходження передрейсового медичного огляду водіями | 25-50 |
| 34. | Відсутність належного порядку в приміщеннях підприємства, захламованість та неестетичне утримання приміщень | 25-50 |
| 35. | Несвоєчасне надання заявок на медикаменти, обладнання, печатну продукцію та інше | 25-50 |

| | | |
|-----|---|--------|
| 37. | Недотримання вимог до зовнішнього вигляду співробітників | 25-50 |
| 38. | Порушення порядку та термінів або відмова від проходження диспансеризації співробітниками | 25-100 |
| 39. | Безпідставно довге, без об'єктивних на те причин, вирішення господарських питань | 25-50 |

Перелік порушень у виробничій діяльності співробітників комунального підприємства «Дніпропетровської обласної станції переливання крові» обговорені та прийняті на загальних зборах трудового колективу. Протокол № 1 від 21.03.2022 р.

Додаток 5
до Положення
про преміювання працівників

СКЛАД КОМІСІЇ З ПИТАНЬ ВИЗНАЧЕННЯ КОНКРЕТНИХ РОЗМІРІВ ПРЕМІЇ

1. Голова комісії:

Генеральний директор

2. Члени комісії :

Голова первинної профспілкової організації підприємства
Медичний директор

Заступник генерального директора СП у м. Кам'янському

Заступник генерального директора СП у м. Нікополі

Заступник генерального директора СП у м. Кривий Ріг

Заступник генерального директора з економічних питань

Заступник генерального директора з технічних питань

Головний бухгалтер

Завідувач єдиного донорського центру

Завідувач ВЗКК

Завідувач лабораторного відділу

Головна медична сестра

Старший інспектор з кадрів

Завідувач центру плазмаферезу СП у м. Кам'янському

Завідувач лабораторного відділу СП у м. Кам'янському

Старша сестра медична СП у м. Нікополі

Завідувач ВЗКК СП у м. Нікополі

Завідувач лабораторного відділу СП у м. Нікополі

Завідувач ВЗКК СП у м. Кривий Ріг

Завідувач лабораторного відділу СП у м. Кривий Ріг

Додаток №11
до змін і доповнень
до колективного договору

Положення про порядок встановлення підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівників підприємства: за завідування, старшинство, у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці.

1. Підвищення за завідування

1.1. Завідувачам структурних підрозділів - лікарям, - біологам, посадові оклади встановлюються виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій, з урахуванням підвищення на 10-25 відсотків у залежності від обсягу роботи:

- на 10 відсотків місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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 місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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 місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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. Підвищення за старшинство.

2.1. Старшим: сестрам медичним, лаборантам посадові оклади визначаються, виходячи з тарифних розрядів посад фахівців відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків.

3. Підвищення у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці

3.1. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників підприємства, підвищуються на 15 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до результатів атестації робочого місця.

3.2. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників відділу лабораторної діагностики та профілактики СНІД підприємства, які проводять дослідження крові, біологічних рідин, отриманих від хворих на СНІД та ВІЛ-інфікованих, підвищуються на 60 відсотків погодинної ставки (окладу) за кожну годину роботи з ВІЛ-інфікованим матеріалом.

3.3. Посадові оклади працівників зазначених у п.3.2. Положення підвищуються пропорційно безпосередньо відпрацьованому з ВІА-інфікованим матеріалом часу. Фактичні години роботи реєструються у журналі за підписом керівника структурного підрозділу.

3.4. На початку кожного місяця , слідуючого за звітним, керівник відділу лабораторної діагностики та профілактики СНІД підприємства, у вигляді рапорту надає головному лікарю дані про фактичні години роботи працівників у попередньому місяці для нарахування та виплати підвищення.

3.5. Перелік посад працівників , яким на даній посаді посадовий оклад (тарифна сітка) підвищується на 60 відсотків ,згідно результатів атестації робочих місць ,затверджується керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

3.6. Підвищення за роботу у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці установлюються до посадового окладу з урахуванням підвищень за завідування та старшинство.

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №12
до змін і доповнень
до колективного договору

**Перелік посад
працівників (робітників), яким посадові оклади(тарифні ставки) підвищуються**

| № п | Найменування підрозділу | Найменування Посади | Підстава підвищення | Розмір підвищення |
|-----|--|---|---------------------|--|
| | Усі структурні підрозділи, в яких передбачені посади завідувачів структурних підрозділів | Завідувачі структурних підрозділів (лікарі усіх спеціальностей , професіонали з повною вищою немедичною освітою (біологи-спеціалісти) , що допущені до медичної практики) | За завідування | 10 відсотків місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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) |
| Усі структурні підрозділи, в яких передбачені посади завідувачів структурних підрозділів | Завідувачі структурних підрозділів (лікарі усіх спеціальностей, професіонали з повною вищою немедичною освітою (біологи-спеціалісти), що допущені до медичної практики) | За завідування | 20 відсотків місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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) |
| Усі структурні підрозділи, в яких передбачені посади завідувачів структурних підрозділів | Завідувачі структурних підрозділів (лікарі усіх спеціальностей, професіонали з повною вищою немедичною освітою (біологи-спеціалісти), що допущені до медичної практики) | За завідування | 25 відсотків місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії 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) |
| Усі структурні підрозділи, в яких передбачені посади старших медичних сестер, старших лаборантів | Старша сестра медична /старший брат медичний, старший лаборант | За старшинство | 10 відсотків місячної тарифної ставки з урахуванням кваліфікаційної категорії |
| Лабораторний відділ | Завідувач (лікар-лаборант, біолог), лікар-лаборант, біолог, лікар-бактеріолог, лікар-стажист, фельдшер-лаборант, лаборант | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці: за роботу з вірусами, які викликають захворювання | 15% місячної тарифної ставки |
| Лабораторний відділ (працівники які проводять обстеження донорської крові на геметрансмісивні інфекції) | лікар-лаборант, лікар-стажист, біолог, фельдшер-лаборант, лаборант | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці: проведення усіх видів лабораторних досліджень крові та матеріалів, які надходять від хворих на СНІД та ВІЛ-інфікованих | 60 % окладу за кожну годину роботи з ВІЛ-інфікованим матеріалом |
| Відділ заготівлі крові та її компонентів | Завідувач (лікар-трансфузіолог), лікар-трансфузіолог, лікар-стажист, лікар-лаборант, старша сестра медична /старший брат медичний, сестра медична/брат | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці: за роботу із заготівлі, переробки та збереження в замороженому стані крові, її компонентів | 15% місячної тарифної ставки |

медичний, лаборант,
сестра медична
операційна /брат
медичний операційний

Структурний підрозділ у м. Кам'янському

Центр
плазмаферезу

Завідувач відділу
(лікар-трансфузіолог,
лікар-лаборант),
лікар-трансфузіолог,
лікар-лаборант,
лікар-стажист,
старша сестра
медична /старший
брат медичний, сестра
медична/брат
медичний, лаборант,
сестра медична
операційна /брат
медичний
операційний

У зв'язку зі
шкідливими та
важкими умовами
праці: за роботу із
заготівлі, переробки
та збереження в
замороженому стані
крові, її компонентів

15% місячної
тарифної ставки

Лабораторний
відділ

Завідувач відділу
(лікар-
лаборант), лікар-
лаборант, біолог,
лікар-стажист,
лаборант, старший
лаборант

У зв'язку зі
шкідливими та
важкими умовами
праці: за роботу з
вірусами, які
викликають
захворювання

15% місячної
тарифної ставки

Структурний підрозділ у м. Нікополі

Відділ заготівлі
крові
та її компонентів

Завідувач(лікар-
трансфузіолог), лікар-
трансфузіолог, лікар -
стажист, старша
сестра медична
/старший брат
медичний, сестра
медична/брат
медичний, лаборант,
сестра медична
операційна /брат
медичний
операційний

У зв'язку зі
шкідливими та
важкими умовами
праці: за роботу із
заготівлі, переробки
та збереження в
замороженому стані
крові, її компонентів

15% місячної
тарифної ставки

Лабораторний
відділ

Завідувач (лікар-
лаборант, біолог),
лікар-лаборант,
біолог, лікар-стажист,
фельдшер-лаборант

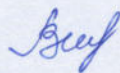
У зв'язку зі
шкідливими та
важкими умовами
праці: за роботу з
вірусами, які
викликають
захворювання

15% місячної
тарифної ставки

Структурний підрозділ у м.Кривий Ріг

| | | | |
|---|--|--|---|
| Лабораторний відділ | Завідувач (лікар-лаборант,біолог), лікар-лаборант, біолог, лікар-бактеріолог ,лікар-стажист, бактеріолог, старший лаборант, фельдшер-лаборант, лаборант | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці: за роботу з вірусами,які викликають захворювання | 15% місячної тарифної ставки |
| Лабораторний відділ (працівники які проводять обстеження донорської крові на геметрансмісивні інфекції) | лікар-лаборант, лікар-стажист, біолог, фельдшер-лаборант, лаборант | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці:проведення усіх видів лабораторних досліджень крові та матеріалів , які надходять від хворих на СНІД та ВІЛ-інфікованих | 60 % окладу за кожну годину роботи з ВІЛ-інфікованим матеріалом |
| Відділ заготівлі крові та її компонентів | Завідувач(лікар-трансфузіолог, лікар-лаборант), лікар-трансфузіолог, лікар-стажист, лікар-лаборант , лікар-терапевт, старша сестра медична /старший брат медичний, сестра медична/брат медичний, лаборант, сестра медична операційна /брат медичний операційний, лаборант | У зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці: за роботу із заготівлі , переробки та збереження в замороженому стані крові , її компонентів | 15% місячної тарифної ставки |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток №13
до змін і доповнень
до колективного договору

Положення про порядок встановлення обов'язкових доплат та надбавок до посадових окладів працівників підприємства: доплата за використання у роботі дезінфікувальних засобів ,прибирання туалетів, надбавка за класність водіям автотранспортних засобів.

1.Доплата за використання у роботі дезінфікувальних засобів, прибирання туалетів.

1.1.Працівникам (у т.ч. молодша медична сестра /молодший медичний брат (санітарка, санітар) ; молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) ; Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар-прибиральник)), які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також працівникам , які зайняті прибиранням туалетів , установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

1.2.Вищевказана доплата установлюється до посадового окладу .

2.Надбавка водіям автотранспортних засобів за класність.

2.1.Водіям автотранспортних засобів підприємства установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки у таких розмірах:

водіям II класу – 10 відсотків;

водіям I класу – 25 відсотків.

2.2.Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

Заступник генерального директора
з економічних питань

Вінніченко І.І.

Додаток №14
до змін і доповнень
до колективного договору

ПЕРЕЛІК

підрозділів та посад, робота у яких дає право на доплати до посадових окладів (тарифних ставок) у розмірі 10% за роботу з дезинфікуючими засобами, а також прибирання туалетів

| м. Дніпро | | |
|----------------------|--|---|
| 1 | Відділ організації трансфузіологічної допомоги | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 2 | Єдиний донорський центр | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) |
| 3 | Єдиний донорський центр | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар-прибиральник) |
| 4 | Єдиний донорський центр | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 5 | Лабораторний відділ | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 6 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 11 | Господарсько-обслуговуючий відділ | Прибиральник службових приміщень |
| м. Кам'янське | | |
| 12 | Центр плазмаферезу | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) |
| 13 | Центр плазмаферезу | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар-прибиральник) |
| 14 | Центр плазмаферезу | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 15 | Лабораторний відділ | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 16 | Господарсько-обслуговуючий відділ | Прибиральник службових приміщень |
| м. Нікополь | | |
| 17 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) |
| 1 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар-прибиральник) |
| 19 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 20 | Лабораторний відділ | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| м. Кривий Ріг | | |
| 17 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник) |
| 18 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар- |

| | | |
|----|--|--|
| | | прибиральник) |
| 19 | Відділ заготівлі крові та її компонентів | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 20 | Лабораторний відділ | Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар) |
| 21 | Адміністративно-господарський відділ | Прибиральник службових приміщень |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.
Додаток №15
до змін і доповнень
до колективного договору

**Положення
про порядок надання та виплати доплат
і надбавок працівникам підприємства**

Положення розроблено з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників в покращенні якості медичного обслуговування населення на виконання визначеного обсягу з меншою чисельністю персоналу.

1. Доплати

1.1. За суміщення професій (посад)

1.1.1. Суміщення професій (посад) має місце тоді, коли працівник одночасно зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, в межах свого робочого часу за основною посадою виконує обов'язки за іншою посадою (спеціальністю).

1.1.2. Перелік професій та посад, за якими може бути визначена доплата за суміщення професій (посад), встановлюється відповідним додатком до колективного договору.

1.1.3. Доплата встановлюється керівником підприємства за письмовою згодою працівника в розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки).

1.1.4. Суміщення професій (посад) передбачає, що професія (посада), яку суміщають, є вакантною у штатному розписі. При відсутності вакансій установлювати доплату неможливо.

1.2. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника

1.2.1. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може встановлюватися тоді, коли посада за штатним розписом зайнята, але працівник тимчасово відсутній (знаходиться у відпустці, на час хвороби, відрядження, курсів підвищення кваліфікації тощо).

1.2.2. Доплата встановлюється керівником підприємства за письмовою згодою працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) при наявності коштів фонду оплати праці.

1.2.3. Доплата не встановлюється керівнику підприємства, його заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

1.3. Інші доплати

1.3.1. Працівникам підприємства, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

1.3.2. Перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводиться зазначена доплата визначається відповідним додатком до колективного договору.

1.3.3. Робота у святковий і неробочий день оплачується у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної

годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

1.3.4. Заступникам генерального директора з числа лікарів, дозволяється доплата за роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою і виплачується у розмірі до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

1.3.5. Чергування вдома у святкові дні та дні приїзду осіб, що охороняються державою, згідно наказу керівника підприємства (без виклику на роботу), в денний та нічний час ураховуються як півгодини за кожну годину чергування та оплачується, виходячи з посадового окладу без врахування підвищення за роботу у шкідливих умовах праці.

2. Надбавки

2.1.1. Встановлення надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність і напруженість у роботі передбачає різнобічну роботу, нелегку для виконання, яка потребує додаткової уваги та зусиль.

Як правило, ця вищезазначена надбавка встановлюється, якщо працівник підприємства виконує роботу, не передбачену посадовою (робочою) інструкцією. Але може встановлюватися тоді, коли працівник виконує роботу, передбачену посадовою (робочою) інструкцією, особливо якісно та/або з виявленням власної ініціативи.

Надбавка до посадового окладу (тарифної ставки) розміром не обмежується. Надбавка надається за клопотанням (рапортом) керівника структурного підрозділу та при наявності коштів фонду оплати праці.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначена надбавка зменшується або скасовується.

Надбавка встановлюється як за основним місцем роботи, так і за роботу за сумісництвом пропорційно відпрацьованому часу.

Працівникам підприємства надбавка встановлюється керівником.

Надбавки і доплати зазначені в Положенні, нараховуються працівникам з урахуванням підвищень.

2.1.1. Надбавка до тарифних ставок (посадових окладів) за допуск до державної таємниці

Особам, які працюють в умовах режимних обмежень, крім працівників режимно-секретних органів, установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок), заробітної плати (у разі визначення законом її розміру) залежно від ступеня секретності інформації: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "таємно", - 10 відсотків.

Надбавки і доплати зазначені в Положенні, нараховуються працівникам з урахуванням підвищень за завідування, за старшинство та за роботу у шкідливих і важких умовах праці.

**ПЕРЕЛІК ПОСАД РОБІТНИКІВ , ЯКИМ ВСТАНОВЛЮЄТЬСЯ ДОПЛАТА У РОЗМІРІ
ДО 50 % ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ЗА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ, ВИКОНАННЯ
ОБОВ'ЯЗКІВ ТИМЧАСОВО ВІДСУТНЬОГО РОБІТНИКА**

1. Лікар-трансфузіолог, лікар-лаборант, лікар-терапевт, лікар-бактеріолог, лікар-стажист, лікар-методист
2. Біологи
3. Бактеріологи
3. Старші сестри медичні/ брат медичний, сестри медичні/ брат медичний, сестри медичні операційні/ брат медичний операційний.
4. Лаборанти (фельдшери-лаборанти)
5. Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-буфетниця, санітар-буфетник); Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка-прибиральниця , санітар-прибиральник); Молодша медична сестра/молодший медичний брат (санітарка, санітар)
6. Інженери
7. Техніки
8. Працівники з господарської діяльності
9. Бухгалтер, касир
10. Економіст
11. Фахівець з публічних закупівель
12. Професії робітників (старший інспектор з кадрів, секретар-друкарка, друкарка, сторож, підсобні робітники, робітник по обслуговуванню будівель та споруд, прибиральник службових приміщень, водії автотранспортних засобів , слюсарі усіх кваліфікацій).

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Додаток № 17
до змін і доповнень
до колективного договору

**ПЕРЕЛІК
ПОСАД , ПРОФЕСІЙ ПРИ РОБОТІ ЗА ЯКИМИ ВСТАНОВЛЕНА ДОПЛАТА ЗА
РОБОТУ В НІЧНИЙ ЧАС У РОЗМІРІ 35% ГОДИННОЇ ТАРИФНОЇ СТАВКИ,
ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ**

| № п/п | Найменування | Кількість посад |
|--|---------------------------------------|-----------------|
| Відділ організації трансфузіологічної допомоги (м. Дніпро) | | |
| 1 | Сестра медична /старший брат медичний | 5 |
| Центр плазмаферезу (м. Кам'янське) | | |
| 2 | Сестра медична /старший брат медичний | 5 |
| Відділ заготівлі крові та її компонентів (м. Нікополь) | | |
| 3 | Сестра медична /старший брат медичний | 5 |
| Відділ заготівлі крові та її компонентів (м. Кривий Ріг) | | |
| 4 | Сестра медична /старший брат медичний | 5 |
| Господарсько-обслуговувальний відділ (м. Дніпро) | | |
| 4 | Сторож | 5 |
| Господарсько-обслуговувальний персонал (м. Кривий Ріг) | | |
| 5 | Сторож | 4 |

Заступник генерального директора
з економічних питань

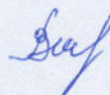


Вінніченко І.І.

**Перелік доплат і надбавок
до посадового окладу (тарифної ставки)
працівників підприємства**

| Назва доплат і надбавок | Розмір доплат і надбавок | Категорія працівників, яким встановлюються доплати і надбавки |
|---------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | <u>Доплати</u> | |
| науковий ступінь | У граничному розмірі 15% посадового окладу У граничному розмірі 25% посадового окладу | Кандидат наук доктор наук |
| | <u>Надбавки</u> | |
| За почесні звання | 20% посадового окладу 40% посадового окладу | Почесне звання України, СРСР, союзних республік СРСР – „заслужений” Почесне звання України, СРСР, союзних республік СРСР – „народний” |
| За інтенсивність праці | У відсотках до посадового окладу (тарифної ставки). Розмір установлюється генеральним в межах фонду оплати праці. Надбавка у розмірі не обмежується. | Працівники підприємства |
| За класність | До тарифної ставки в розмірах: водіям II класу – 10%; водіям I класу –25% | Водії автотранспортних засобів |

Заступник генерального директора
з економічних питань



Вінніченко І.І.

Витяг із ПРОТОКОЛУ N 2

загальних зборів трудового колективу
комунального підприємства
“Дніпропетровська обласна станція переливання крові”

23 березня 2022 року

м. Дніпро

Присутні:

Члени колективу: 215 осіб

Порядок денний:

1. Обговорення та схвалення Змін і доповнень до колективного договору комунального підприємства “Дніпропетровська обласна станція переливання крові”(далі - Комплексний план).

Виступила: заступник генерального директора з економічних питань Вінніченко І.І. та представила колективу Зміни і доповнення до колективного договору комунального підприємства “Дніпропетровська обласна станція переливання крові”

Голосували: за – 215 осіб, проти – немає, утримались – немає.

Ухвалили: схвалити Зміни і доповнення до колективного договору комунального підприємства “Дніпропетровська обласна станція переливання крові”.

Голова зборів:

Секретар зборів:



І.І. Вінніченко

Л.В.Басараб



Пронумеровано, прошнуровано
та скріплено печаткою
39 (тридцять дев'ять) аркушів

Генеральний директор
ДП «ДОСПК»

А.А. Сердюк

