



**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](mailto:work@dniprorada.gov.ua)

17.08.2021 № 2/2-163

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
Комунального підприємства  
«Спеціалізований медико-  
реабілітаційний центр для дітей та  
підлітків» Дніпропетровської  
обласної ради  
Коваленко Т.Ю.

Від трудового колективу:  
Голові первинної профспілкової  
організації Комунального  
підприємства «Спеціалізований  
медико-реабілітаційний центр для  
дітей та підлітків»  
Дніпропетровської обласної ради  
Бабаніній Н.С.

Про повідомну реєстрацію  
змін та 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 та доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №248 від 17.08.2021 із рекомендаціями:

1. Розділ III, п.3.2.1: строки виплати заробітної плати привести у відповідність до ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України.
2. Розділ IV, п.4.2.8: некоректна назва законодавчого документу. Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Розділ V, п.5.1.8: привести у відповідність до вимог ст.19 Закону України «Про охорону праці» після слів «фонду оплати праці» додати «за попередній рік».
4. Стор.3: відсутні підписи сторін колективного договору та дата підписання. Привести у відповідність до п.5.23 ДСТУ 4163-2003 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої

документації. Вимоги до оформлення документів», ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди».

5. Додаток №9:

- у назві додатку не зазначено рік, на який розроблено комплексні заходи. Привести у відповідність до ст.19 Закону України «Про охорону праці», а саме: комплексні заходи розробляються щорічно, так як витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік;
- поз.4: невірно застосовано строк виконання, оскільки відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці комплексні заходи розробляються щорічно, так як витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік;
- додаток не завізовано працівником, що його створив. Привести у відповідність до п.4.4 ДСТУ 4163-2003 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів».

6. Зворотний аркуш: у засвідчувальному написі кількість зазначених аркушів не відповідає дійсній кількості аркушів змін і доповнень. Привести у відповідність.

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 та 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



Т. В. Янушкевич

Изотова Олена Валентинівна 720 77 80  
Сисосва Лідія Анатоліївна 720 90 55



Підписано:

Від трудового колективу

Від роботодавця

Голова первинної профспілкової організації  
БАБАШНА Н.С.



2021р.

Директор  
КОВАЛЕНКО Т.Ю.



2021р.

## Зміни та доповнення до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом

комунального підприємства «СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ  
МЕДИКО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДІТЕЙ ТА  
ПІДЛІТКІВ» Дніпропетровської обласної ради»  
на 2021-2026 рр.

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового колективу  
комунального підприємства  
«Спеціалізований медико-реабілітаційний центр  
для дітей та підлітків»  
Дніпропетровської обласної ради»

Протокол № 7 від «29» липня 2021р.

м. Дніпро  
2021 рік

## **РОЗДІЛ II**

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ**

п.2.1.31. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці відповідно до статті 42 КЗпП України переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких не має інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;
- працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

### **РОЗДІЛ III: ОПЛАТА ПРАЦІ** **(ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)**

п. 3.1.8. Розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії відповідно до 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» (із змінами).

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

#### **3.2. Роботодавець зобов'язується:**

п. 3.2.1. Виплачувати заробітну плату:



- за першу половину місяця в період не пізніше з 16 по 22 числа кожного місяця (розмір заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), дорівнює посадовому окладу працівника, за фактично відпрацьований час за першу половину місяця);

- за другу половину місяця в період не пізніше з 01 до 07 числа кожного наступного місяця.

п. 3.2.3. Виплачувати заробітну плату за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три дні до початку відпустки або за заявою працівника, виплату відпускних надати в інший термін (відповідно до §2 ст.7 Конвенції про відпустки, ратифікованої Законом № 2481) і зазначити конкретну дату виплати у наказі про надання відпустки.

Джерело фінансування щорічних та додаткових відпусток – кошти обласного бюджету та власні кошти.

#### **РОЗДІЛ IV РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНОК**

п.4.2.16. даний пункт вилучений.

п. 4.2.8. Надавати навчальні відпустки працівникам. Які навчаються у:

- середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах (ст. 211 КЗпП і ст. 13 Закону про відпустки);
  - закладах професійно-технічної освіти на вечірніх відділеннях (ст. 213 КЗпП і ст. 14 Закону про відпустки);
  - закладах вищої освіти на вечірній і заочній формах навчання (ст. ст. 215, 216 КЗпП і ст. 15 Закону про відпустки);
  - навчальних закладах післядипломної освіти й аспірантурі на вечірній і заочній формах навчання (ст. 216 КЗпП і ст. 15 Закону про відпустки).
- Крім того, згідно зі ст. 15<sup>1</sup> Закону про відпустки на час профспілкового навчання також надається короткотривала відпустка – до 6-ти календарних днів – працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємств.

#### **РОЗДІЛ V ОХОРОНА ПРАЦІ**

п.5.1.8. Виділяти, в межах затвердженого фінансового плану на відповідний рік, кошти 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 згідно чинного законодавства в розмірі не менше 0,2% від фонду оплати праці (На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.)<sup>1</sup>Частина четверта статті 19 в редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014.

**Додаток №1.** Зміни на титульному листі.

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ МЕДИКО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДІТЕЙ  
ТА ПІДЛІТКІВ»  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

**ПРАВИЛА  
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО  
РОЗПОРЯДКУ**

Директор  
КП «Спеціалізований медико-  
реабілітаційний центр для дітей та  
підлітків» ДОР»



І.О.Коваленко  
«01» квітня 2021р.

Узгоджено  
з професійковим комітетом  
КП «Спеціалізований медико-  
реабілітаційний центр для дітей та  
підлітків» ДОР»

Протокол № 5 від «01» квітня 2021р.

Затверджено на загальних зборах  
трудового колективу  
КП «Спеціалізований медико-  
реабілітаційний центр для дітей та  
підлітків» ДОР»

Протокол № 01 від «01» квітня 2021р.



Голова професії  
Н.С.Бабаніна



## «Положення про оплату праці»

### 1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Статуту підприємства та умов цього Колективного договору.

1.2. Це Положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.

1.3. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьованим часом, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством та Положенням про оплату праці (далі Положення). Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

1.4. Посадові оклади (тарифні ставки), підвищення посадових окладів, доплати та надбавки визначаються працівникам виходячи з розмірів, передбачених цим Положенням.

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

1.6. Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо за основною посадою і при роботі за сумісництвом.

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

- присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, наукового ступеня;
- зміни розміру мінімальної заробітної плати.

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 устанавлюється з урахуванням наявності кваліфікаційної категорії за умови їх роботи за тією спеціальністю, за якою присвоєно кваліфікаційну категорію.

1.9. Виплата заробітної плати з урахуванням підвищення посадового окладу за наявність кваліфікаційної категорії проводиться працівникам протягом п'яти років з дня затвердження наказом органу (закладу) охорони здоров'я рішення атестаційної комісії про її присвоєння (підтвердження).

## **2. Підвищення посадових окладів**

2.1. 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).

2.2. Посадові оклади вихователям, інструктору з праці, керівнику музичному, інструктору з праці, логопедам, практичним психологам, підвищуються на 15

відсотків.

2.3. Посадові оклади підвищуються у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці:

- за прання та ремонту спецодягу – на 20 відсотків тарифної ставки машиністу з прання та ремонту спецодягу;
- для працюючих на генераторах УВЧ будь-якої потужності (при відпусканні на місяць у середньому не менше 10 процедур у зміну), для підготовки озокеритових процедур – на 15 відсотків тарифної ставки сестри медичної з фізіотерапії.

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

3.1. Лікарям, всіх найменувань, у тому числі керівникам структурних підрозділів - лікарям, головній медичній сестрі, медичним сестрам всіх найменувань, 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 місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право.



3.2. До стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки за вислугу років медичним працівникам, 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 Держспецв'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).

3.3. Педагогічним працівникам всіх найменувань, у тому числі Вихователям, інструктору з праці, керівнику музичному, інструктору з праці, логопедам, практичним психологам, 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 місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право.

3.4. До стажу роботи педагогічних працівників, що дає право на встановлення надбавки за вислугу років, включається:

— час роботи на посаді старшого піонервожатого у період до 01.04.91 р.;



— час роботи на посаді військового керівника та керівника допризовної підготовки у період до 01.09.94 р.;

— час, протягом якого виконувалися обов'язки батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу;

— час роботи на посаді групової медичної сестри дитячих ясел та ясел-садків;

— час роботи у спортивних школах усіх типів на посадах керівників, їх заступників з основного виду діяльності, тренерів-викладачів, тренерів-методистів, інструкторів-методистів, акомпаніаторів та на посадах тренерів-викладачів спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю, тим науково-педагогічним працівникам, що працюють за профілем у вищих навчальних закладах III — IV рівнів акредитації, керівників фізичного виховання, викладачів фізкультури вищих навчальних закладів I — II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладів, учителів фізкультури, керівників гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи, які працюють за профілем у загальноосвітніх навчальних закладах, і педагогічних працівників, які працюють за профілем у позашкільних та дошкільних навчальних закладах;

— час перебування громадян України на військовій службі;

— час роботи на посадах педагогічних та науково-педагогічних працівників за межами України;

— час роботи викладачів професійно-теоретичної підготовки, старших майстрів та майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів за відповідною професією (спеціальністю) на виробництві та у сфері послуг;

— час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (ч. 3 та 6 ст. 179 Кодексу законів про працю України).

3.5. Працівникам підприємства можуть установлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- 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 несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

Надбавки працівникам підприємства встановлюються керівником у межах фонду оплати праці.



3.6. 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.

3.7. За присвоєння працівнику почесного звання «Заслужений» устанавлюється 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 нараховуються працівникам на посадовий оклад (тарифну ставку) з урахуванням підвищень зазначених у пункті 2.

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

4.1. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, а саме: сторож, сестра медична/брат медичний дитячого стаціонару і молодша медична сестра палатна/молодший медичний брат палатний, провадиться доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

4.2. Працівникам підприємства устанавлюються доплати за науковий ступінь доктора наук у розмірі 20 відсотків, кандидата наук у розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем – медична, збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Доплати за науковий ступінь провадяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.

4.3. Працівникам підприємства: інструктор з лікувальної фізкультури, сестра медична/ брат медичний з лікувальної фізкультури, лікар отоларинголог дитячий, молодша медична сестра палатна/ молодший медичний брат палатний, молодша медична сестра буфетниця/ брат медичний буфетник, молодша медична сестра/ брат медичний фізкабінету, дезінфектор, за використання в роботі дезінфекційних засобів, а також прибирання туалетів встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу.

4.6. Лікарям, сестрам/братом медичним, молодшим медичним сестрам/братом, 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).

4.7. Кухарям, за результатами атестації умов праці (висновку відповідної атестаційної комісії), проведеної відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 „Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, встановити доплату до 12 відсотків посадового окладу у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці.

Доплати за умови праці розраховуються та встановлюються згідно із Типовим положенням про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженим чинною в Україні постановою Державного комітету СРСР із праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 р. № 387/22-78.

4.8. Шеф-кухарю, не звільненому від основної роботи, встановити доплату в розмірі 20% посадового окладу.

4.9. Вихователям, інструктору з праці, керівнику музичному, інструктору з праці, логопедам, практичним психологам встановити доплату за престижність в розмірі 10% посадового окладу. Згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування».

4.10. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт працівникам підприємства 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. Конкретний розмір доплат перелічених у пункті 4.6 установлюється керівником підприємства, залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

4.12. Зазначені в пунктах 4.6. та 4.10. доплати не встановлюються керівнику підприємства та його заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.



4.13. Керівнику підприємства 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 заробітної плати, згідно 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 за рішенням органу вищого рівня згідно контракту.

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 (тарифної ставки) на рік.

Матеріальна допомога на поховання граничним розміром не обмежується, та виплачується при наявності фонду оплати праці.

Головний бухгалтер



О.С.Капуста

### Схема

**визначення посадових окладів (тарифних ставок) професіоналам, фахівцям - залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, відповідно до тарифних коефіцієнтів.**

1. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) 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. Посадовий оклад (тарифна ставка) може бути нижче за розмір мінімальної заробітної плати.
3. Посадові оклади (тарифні ставки) визначаються шляхом множення окладу працівника 1-го тарифного розряду 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.
4. Визначення посадового окладу директору підприємства та працівникам підприємства, які належать до професійної групи «Керівники» 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».
- 4.1. Розмір посадового окладу директора визначено відповідно до пункту 1 Додатку до постанови КМУ від 19.05.1999 № 859 (із змінами), а саме:
  - у 8-ти кратному розмірі до мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії – лікаря без кваліфікаційної категорії.Встановити, що працівником основної професії підприємства з мінімальним посадовим окладом (ставкою) є лікар без кваліфікаційної категорії.
- Заробітна плата керівнику виплачується згідно Положення про оплату праці керівника підприємства (Додаток № 3) та контракту укладеного з органом управління майном.
- 4.2. Головному бухгалтеру посадовий оклад встановлюється на 10 відсотків нижче від посадового окладу директора.
5. Посадові оклади посад керівних працівників закладу встановлюються відповідно розміру тарифних коефіцієнтів помножених на мінімальну заробітну плату.



Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів керівних працівників:

Посади		Тарифні коефіцієнти
2.	Головна медична сестра	1,82

6. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів лікарів:

Посади		Тарифні коефіцієнти
1.	Лікарі-ортопеди, лікарі-отоларингологи	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,42
	першої кваліфікаційної категорії	2,27
	другої кваліфікаційної категорії	2,12
	без категорії	1,97
2.	Лікарі-інтерни, лікарі-стажисти за спеціальностями	1.82
3.	Лікарі інших спеціальностей:	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,27
	першої кваліфікаційної категорії	2,12
	другої кваліфікаційної категорії	1,97
	без категорії	1.82

6.1. 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.

7. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів фахівців із базовою та неповною вищою медичною освітою:

Посади		Тарифні коефіцієнти
1.	Сестри медичні всіх найменувань: операційних блоків, перев'язувальних кабінетів, процедурних кабінетів, маніпуляційних кабінетів, анестезіологічних відділень	
	вищої кваліфікаційної категорії	1.82
	першої кваліфікаційної категорії	1.73
	другої кваліфікаційної категорії	1.64
	без категорії	1.54
2.	Сестри/брати медичні всіх найменувань: дитячого стаціонару, з дієтичного харчування, з фізіотерапії та інші; статистики медичні:	
	вищої кваліфікаційної категорії	1.73
	першої кваліфікаційної категорії	1.64
	другої кваліфікаційної категорії	1.54
	без категорії	1.45

8. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів посад (професій) окремих категорій працівників:

Посади (професії)		Тарифні коефіцієнти
1.	Молодші медичні сестри /брати палатні, фізкабінету	1.27
2.	Молодші медичні сестри/ брати медичний буфету, ізолятору	1.18
3.	Реєстратор медичний	1.36
4.	Дезінфектор	1.27

9. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

Назва посади		Тарифні коефіцієнти
1.	Завідувач господарства	1.54
2.	Інженер з охорони праці: провідний	1.97
	I категорії	1.82
	II категорії	1.73
	без категорії	1.64
3.	Інженер з пожежної безпеки, бухгалтер (з дипломом спеціаліста), економіст, фахівець з питань цивільного захисту, фахівець з публічних закупівель:: провідний	1.82
	I категорії	1.73
	II категорії	1.64
	без категорії	1.54
4.	Інспектор з кадрів	1.45
5.	Шеф-кухар	1.45
6.	Кухонний робітник	1.09
7.	Кухар	1.36
9.	Машиніст з прання та ремонту спецодягу	1.09
10.	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1.18
11.	Сторож, прибиральник території, прибиральник службових приміщень	1.00

Головний бухгалтер



О.С.Капуста



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про оплату праці директора**  
**КП «СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ МЕДИКО РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР ДЛЯ**  
**ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ» ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»**

**1. Загальні положення**

Положення про оплату праці директора КП «СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ МЕДИКО РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ» ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ», розроблено з метою визначення розміру оплати праці директора у залежності від чисельності працюючих.

Розмір посадового окладу директора підприємства встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії відповідно до 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» (із змінами).

Заробітна плата керівника комунального підприємства, складається з посадового окладу, доплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук, за вчене звання професора, премій та заохочень згідно контракту.

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

**2. Визначення посадового окладу**

2.1. Розмір посадового окладу директора визначається за даними останньої річної фінансової звітності та середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості працівника за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії:

Показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності із середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік	Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1. Середньооблікова чисельність працівників - менш як 500 осіб	До 10

2.2. Розмір посадового окладу керівника підприємства може змінюватись в залежності від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

2.3. Керівнику підприємства дозволяється вести роботу за сумісництвом у вільний від основної роботи час до 0,5 ставки лікаря відповідної спеціальності.



### **3. Доплати до посадового окладу керівника**

3.1. Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків, визначеного згідно з розділом 2 цього положення.

3.2. Доплата за вчене звання професора устанавлюються у розмірі 33 відсотка посадового окладу, визначеного згідно з розділом 2 цього положення.

Зазначені доплати провадяться у разі коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

### **4. Види матеріального заохочення**

Матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі посадового окладу визначеного згідно з розділом 2 цього положення.

Матеріальна допомога виплачується одночасно з наданням щорічної відпустки.

У разі виходу на пенсію виплачується грошова допомога у розмірі не більше п'яти посадових окладів при умові роботи на підприємстві перед цим не менше 3 років.

### **5. Умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи**

За належне виконання обов'язків, фінансових показників керівнику щоквартально нараховується премія за підсумками роботи щоквартально у розмірі двох посадових окладів. За рік у розмірі двох посадових окладів за належне виконання обов'язків та фінансові показники підприємства.

При цьому у разі:

- наявної заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді премія за такий поточний звітний період не нараховується;

- погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни - премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим розпорядженням органу місцевого самоврядування).

У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства, премія керівникові не нараховується.

Премії встановлюється відповідно до положення про преміювання за погодженням з департаментом охорони здоров'я облдержадміністрації;

Премія керівнику підприємства виплачується на умовах, передбачених контрактом.

Головний бухгалтер



О.С.Капуста



**Перелік**

**робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, та дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці**

№ з/п	Назва структурного підрозділу	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки
1	Соматичне відділення	Завідувач відділення, лікарі	7 календарних днів
2	Соматичне відділення	Сестра медична	7 календарних днів
3	Соматичне відділення	Молодша медична сестра	7 календарних днів
4	Господарський відділ	Дезінфектор	4 календарних днів

Інспектор з кадрів



Н.С.Бабаніна

По Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці ПКМУ від 17.11.1997 №1290 зі змінами №741 від 05.10.2016 дійсна на 11.01.2020 р. Додаток 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога. Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соц захисту та освіти. П.132, 133, 134, 138 – лікарі, м/сестри, молодші мед сестри, дієт сестра.

...дезінфекторам відповідна відпустка тривалістю до чотирьох календарних днів згідно з розділом XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку (поз. 28).

**Перелік  
посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається щорічна  
додаткова відпустка за ненормований робочий день**

№ з/п	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки, к.д.
1	Головний бухгалтер	7
2	Бухгалтера (всіх категорій)	7
3	Економісти (всіх категорій)	7
4	Секретар (всіх категорій)	7
5	Інспектор з кадрів	7
6	Працівник з господарської діяльності ЗОЗ	7
7	Завідувач складу	7
8	Завідувач господарства	7
9	Інженер з охорони праці	7
10	Інженер з пожежної безпеки	7
11	Фахівець з питань цивільного захисту	7
12	Кухонний робітник	4
13	Робітник з комплексного обслуговування та ремонту будинків	4
14	Реєстратор медичний	4
15	Фахівець з публічних закупівель	7
16	Кодувальник	4

Інспектор з кадрів



Н.С.Бабаніна

*Як компенсацію за виконаний обсяг робіт, міру напруженості, складності і самотійності в роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу таким працівникам надають щорічну додаткову відпустку (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки).*



**Перелік**  
**професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку**  
**за роботу із шкідливими і важкими умовами праці**

№ з/п	Назва структурного підрозділу	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки
1	Господарський відділ	Машиніст з прання та ремонту спецодягу	4 календарних днів
2	Господарський відділ	Шеф-кухар	4 календарних днів
3	Господарський відділ	Кухар	4 календарних днів

Інспектор з кадрів



Н.С.Бабаніна

*За результатами атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Додатку 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290, поз.28 розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Додатку 2 постанови КМУ від 17.11.1997 №1290.*

*Іншим дезінфекторам може надаватися відповідна відпустка тривалістю до чотирьох календарних днів згідно з розділом XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку (поз. 28).*

**Перелік  
професій і посад працівників, яким безоплатно видається спецодяг, спецвзуття  
та інші засоби індивідуального захисту**

№ з/п	Найменування робіт, професій та посад	Найменування засобів індивідуального захисту	Строк експлуатації (міс)
1	Лікарі, молодші спеціалісти з медичною освітою	Рукавички гумові	Чергові
2	Молодший медичний персонал	Рукавички гумові Рукавички комбіновані	Чергові 2
3	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	Рукавички гумові Фартух не промокаючий	3 6
4	Шеф-кухар	Ковпак або хустинка, Фартух з нагрудником	24 6
5	Кухар	Ковпак або хустинка, Фартух з нагрудником	24 6
6	Кухонний робітник	Ковпак або хустинка, Рукавички комбіновані Фартух з нагрудником	24 До зносу 6
7	Прибиральник територій	Рукавиці комбіновані	12
8	Прибиральник службових приміщень	Рукавички комбіновані для миття підлоги і місце заг. користування	2
9	Робітник з обслуговування й поточного ремонту будівлі	Рукавиці Рукавички діелектричні Колоши даслектричні	3 Чергові Чергові
10	Дезінфектор	Нарукавники прогумовані Окуляри захисні закрити Респіратор газозахисний Фартук з нагрудником Рукавички	6 До зносу До зносу 6 6

*Відповідно до статті 163 КЗпП України та статті 8 та ст. 28 Закону України «Про охорону праці» . наказу Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 року № 62 «Про затвердження Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, Наказу Мінісоцполітики від 29.11.2018 №1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»*

Інженер з охорони праці

В.В.Сучков



**Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям**

№	Найменування заходів (робіт)	Вартість робіт в тис. грн.	Ефективність заходів	Джерело фінансування	Строк виконання	Особи відповідальні за виконання
1	Оформлення стендів з охорони праці, придбання необхідних плакатів, наочних посібників, літератури з питань охорони праці	2,0	Створення безпечних умов праці	З власних надходжень	31.12.21	Інженер з охорони праці, завідувач господарства
2	Розроблення проектів, положень, інструкцій з охорони праці, що діють в межах установи, їх тиражування, придбання необхідних загальнодержавних нормативно-правових актів з охорони праці і забезпечення ними відповідних посадових осіб та працівників	1,0	Створення безпечних умов праці	З власних надходжень	01.10.21	Інженер з охорони праці, завідувач господарства
3	Навчання з охорони праці	1,0	Створення безпечних умов праці	З власних надходжень	01.09.21	Інженер з охорони праці
4	Забезпечення працівників спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту	3,0	Створення безпечних умов праці	З власних надходжень	05.2021-05.2022	Інженер з охорони праці, головний бухгалтер

Інженер з охорони праці

В.В.Сучков

**СКЛАД**  
**комісії, осіб які здійснюють контроль**  
**за ходом виконання Колективного договору**

Від сторони роботодавця

1. Завідувач соматичного відділення – Пахлова Олена Миколаївна;
2. Головний бухгалтер – Капуста Олена Станіславівна;
3. Інженер з охорони праці – Сучков Віктор Вікторович

Від профкому

1. Голова профспілкового комітету – Бабаніна Наталія Євгенівна;
2. Скарбник профспілкового комітету - Гоман Олена Миколаївна;
3. Секретар профспілкового комітету – Слива Віра Леонідівна.



Всього прошиито. Пронумеровано і скріплено печаткою

23 ) сторінок.

Директор КІП «СМРІДІП» ДОР»

Т.Ю.Коваленко

