



**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
19.03.2025 № 4/3-90 На № 4/9-136 від 20.02.2025

Генеральному директору
Комунального некомерційного
підприємства «Дніпровський
центр первинної медико-
санітарної допомоги №9»
Дніпровської міської ради
Галині ОДИНЦОВІЙ

Від трудового колективу:
Голові первинної профспілкової
організації Комунального
некомерційного підприємства
«Дніпровський центр первинної
медико-санітарної допомоги №9»
Дніпровської міської ради
Таїсії ГРИЦЕНКО

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 галузових (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №82 від 19.03.2025 без зауважень.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця). Відповідно до п.9 Порядку примірник змін і доповнень до договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції

Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

Від сторони Роботодавця

Комунальне некомерційне підприємство «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 9»
Дніпровської міської ради

Генеральний директор



Галина ОДИНЦОВА

«14» лютого 2025 року

Від сторони Працівників

Первинна профспілкова організація
Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги №9»
Дніпровської міської ради

Голова первинної профспллкової організації



Таїса ГРИЦЕНКО

«14» лютого 2025 року

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Між генеральним директором Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги №9» Дніпровської міської ради та первинною профсплрковою організацією Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги №9» Дніпровської міської ради
на 2022-2026 роки

Схвалено загальними зборами (конференцією) трудового колективу

«14» 02 2025 року
протокол № 3

1. Для забезпечення формування тарифної сітки, що дозволяє встановити справедливую систему оплати праці залежно від рівня кваліфікації та складності виконуваних робіт виникла необхідність внести зміни до Додатку №1 до Колективного договору «Положення про оплату праці працівників», розділ II Порядок оплати праці працівників Підприємства, п. 2.4., 2.9. та викласти їх в наступних редакціях:

2.4. Для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) встановити тарифний оклад працівника 1 розряду у розмірі – 8000 грн. (Вісім тисяч грн. 00 коп.) з 01.03.2025р.

2.9. У разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати роботодавець Підприємства проводить доплату згідно чинного законодавства тим працівникам, чий посадовий оклад на Підприємстві менший за встановлений розмір мінімальної заробітної плати. Окрім цього роботодавець забезпечує дотримання розміру виплат заробітної плати лікарям та медичним сестрам згідно умов чинного законодавства.

2. Враховуючи внесення змін до Колективного договору в частині встановлення тарифного окладу працівника 1 розряду у розмірі 8000 грн. з 01.03.2025 року виникла необхідність додати до Додатку № 1 «Положення про оплату праці працівників», розділ III. Складові заробітної плати, п.3.1 фонд основної заробітної плати – посадові оклади, (таблиця 1) викласти в наступній редакції:

№	Посади	Кваліфікаційна характеристика	Розмір	Тарифікаційний розряд	Коефіцієнт
	Тарифний оклад		8000	1	1
1	Генеральний директор		Заробітна плата по контракту		
2	Заступник генерального директора Медичний директор Головний бухгалтер	Керівники	На 5 відсотків нижче від посадового окладу генерального директора		
3	Заступник головного бухгалтера	Керівники	На 5 відсотків нижче від посадового окладу головного бухгалтера		
4	Головна медична сестра	Керівники	На 5 відсотків нижче від посадового окладу медичного директора		

5	Завідувач амбулаторією, лікар загальної практики – сімейний лікар; завідувач відділення, лікар з фізичної та реабілітаційної медицини, завідувач інформаційно-аналітичним відділом, лікар – статистик, начальник відділу, інженер, завідувач відділення, лікар акушер - гінеколог	Керівники	27 040	12	3,38
6	Лікар загальної практики-сімейний лікар, лікар-акушер-гінеколог, лікар-терапевт, лікар-педіатр, лікар-нарколог, лікар-анестезіолог, лікар з фізичної реабілітаційної медицини, лікар з ультразвукової діагностики, лікар-невропатолог, лікар-невролог дитячий, лікар-ортопед-травматолог, лікар-ортопед-травматолог дитячий, ерготерапевт, фізичний терапевт, лікар-статистик, лікар-кардіолог, лікар-психіатр, лікар-онколог, лікар-ендокринолог, лікар-дерматовенеролог, лікар-дерматовенеролог дитячий, лікар-уролог, лікар-фтизіатр, лікар-офтальмолог, лікар-офтальмолог дитячий, лікар-отоларинголог, лікар-отоларинголог дитячий, лікар з функціональної діагностики	Професіона-ли			
6.1	вищої кваліфікаційної категорії		26 400	11	3,30
6.2	I кваліфікаційної категорії,		25 840	10	3,23
6.3	II кваліфікаційної категорії,		25 200	9	3,15
6.4	без кваліфікаційної категорії		24 640	8	3,08
7	Лікар-стажист		16 640	4	2,08
8	Лікар-інтерн загальної практики сімейної медицини	Професіона-ли	8 000	1	1
9	Лікар загальної практики-сімейний лікар, який уклав менше 1260 декларацій (1800*70%):	Професіона-ли			
9.1	вищої кваліфікаційної категорії		18 480	11	2,31
9.2	I кваліфікаційної категорії,		18 080	10	2,26

9.3	II кваліфікаційної категорії,		17 680	9	2,21
9.4	без кваліфікаційної категорії		17 280	8	2,16
10	Терапевт мови і мовлення, психолог, бухгалтер, економіст, юрисконсульт, фахівець з публічних закупівель, інженери всіх спеціальностей, фахівець з питань цивільного захисту, фахівець з питань мобілізаційної роботи механік	Професіона-ли			
10.1	провідний		26 400	11	3,30
10.2	I кваліфікаційної категорії		25 840	10	3,23
10.3	II кваліфікаційної категорії		25 200	9	3,15
10.4	без кваліфікаційної категорії		24 640	8	3,08
11	Бухгалтер	Фахівці			
11.1	провідний		18 640	7	2,33
11.2	I кваліфікаційної категорії		17 840	6	2,23
11.3	II кваліфікаційної категорії		17 200	5	2,15
11.4	без кваліфікаційної категорії		16 640	4	2,08
12	Старший інспектор з кадрів	Фахівці	24 640	8	3,08
13	Сестра медична старша (брат медичний старший)	Фахівці	24 640	8	3,08
14	Сестра медична (брат медичний) загальної практики-сімейної медицини, лаборант, фельдшер-лаборант, акушерка, сестра медична (брат медичний), сестра медична (брат медичний) з масажу, сестра медична (брат медичний) з лікувальної фізкультури, асистент фізичного терапевта, асистент ерготерапевта:	Фахівці			
14.1	вищої кваліфікаційної категорії		18 640	7	2,33
14.2	I кваліфікаційної категорії		17 840	6	2,23
14.3	II кваліфікаційної категорії		17 200	5	2,15
14.4	без кваліфікаційної категорії		16 640	4	2,08
15	*Сестра медична (брат медичний) загальної практики – сімейної, які входять до команди з надання первинної медичної допомоги відповідного лікаря, з яким укладено менше 1260	Фахівці			

	декларацій				
15.1	вищої кваліфікаційної категорії		13 040	7	1,63
15.2	I кваліфікаційної категорії		12 480	6	1,56
15.3	II кваліфікаційної категорії		12 000	5	1,50
15.4	без кваліфікаційної категорії		11 680	4	1,46
16	Секретар керівника	Робітники	24 640	8	3,08
17	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я, діловод	Робітники	16 640	4	2,08
18	Реєстратор медичний	Робітники	10 400	3	1,3
19	Молодша медична сестра (молодший медичний брат), робітники з комплексного обслуговування й ремонту будинків	Робітники	9 600	2	1,2
20	Оператор комп'ютерного набору, прибиральник території	Робітники	8 000	1	1,0
21	Керівник відділу інфекційного контролю, сестра медична (брат медичний)	Фахівці	18 640	7	2,33
22	Водій автотранспортних засобів	Робітники			
22.1	I клас		18 640	7	2,33
22.2	II клас		17 840	6	2,23
22.3	III клас		17 200	5	2,15
22.4	Без класності		16 640	4	2,08

3. У зв'язку з необхідністю забезпечення належного функціонування у Центрі механізмів щодо недопущення проявів стигми та дискримінації людей із вразливих до дискримінації груп, у тому числі у сфері надання послуг із тестування на ВІЛ при зверненні за медичною допомогою, у відповідності до ст.13 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» виникла потреба внести зміни та доповнення до колективного договору, а саме Розділ 1 Загальні положення, п.1.3. Укладення Колективного договору доповнити п.п.1.3.17 наступного змісту:

1.3.17. З метою запобігання порушення прав пацієнтів та подолання проявів стигматизації та дискримінації людей із вразливих до дискримінації груп, у тому числі у сфері надання послуг із тестування на ВІЛ працівники та керівник Підприємства мають дотримуватись Положення про антидискримінаційну політику щодо запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення у КНП «ДЦПМСД №9» ДМР (Додаток №16).

ПОЛОЖЕННЯ

про антидискримінаційну політику щодо запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення у КНП «ДЦПМСД №9» ДМР

1. Положення про антидискримінаційну політику щодо запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення у КНП «ДЦПМСД №9» ДМР (далі – Положення) розроблене з метою:

- формування належної організаційної культури щодо недопущення проявів стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою, медичними послугами, лікуванням або доглядом чи на робочому місці;

- недопущення дискримінації за такими ознаками, як раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендер, етнічне, соціальне походження, іноземне походження, вік, стан здоров'я (зокрема інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ-СНІД, при наданні послуг з тестування на ВІЛ-інфекцію, захворювання на туберкульоз чи інші соціально значимі інфекційні хвороби), гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, майновий стан, сімейний стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим особам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, мовні ознаки, тощо;

- недопущення дискримінації та стигми будь-якої особи із ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ, включаючи такі групи, як люди, які вживають наркотики ін'єкційно, люди, які надають сексуальні послуги, чоловіки, які мають сексуальні стосунки з чоловіками, трансгендерні люди та інші групи, визнані ключовими або уразливими відповідно до нормативно-правових актів та рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), та інших вразливих до дискримінації груп населення — людей з інвалідністю, ромів, ЛГБТІК+ (лесбійок, геїв, бісексуальних, трансгендерних, інтерсекс-, квір- та інших людей сексуального та гендерного розмаїття) тощо;

- визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із проявами стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою чи на робочому місці;

- утвердження гендерної рівності та гендерно сенситивного мовлення;

- формування толерантного ставлення до людей з уразливих до дискримінації груп для забезпечення рівного доступу до медичної допомоги, лікування чи догляду і на робочому місці.

2. Дискримінацією вважається ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі

обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Стигмою вважається певна фізична чи соціальна характеристика людини, що сприймається соціально негативно і спричиняє соціальну ізоляцію або стає перешкодою для повноцінного соціального життя особи.

Прикладами стигми та дискримінації в закладі охорони здоров'я можуть бути:

- необґрунтована затримка чи відмова в наданні медичних послуг чи медичної допомоги, пов'язана із національністю, соціальним статусом, походженням, наявністю певних захворювань тощо;
- словесні образи, використання дискримінаційної лексики;
- розголошення конфіденційної інформації чи лікарської таємниці;
- маркування (позначки на медичній документації чи інших документах), що вказують на наявність певних ознак (наприклад, ВІЛ-статус людини) у спосіб, не передбачений законодавством;
- здійснення медичних втручань без поінформованої згоди пацієнта тощо.

3. Керівництво закладу, керівники структурних підрозділів зобов'язані:

- забезпечити створення безпечного і толерантного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, дотримуватися вимог цього Положення та законодавства України по запобіганню стигмі та дискримінації;
- дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації (за винятком ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин, необхідне для захисту безпеки інших);
- створювати простір рівних можливостей, вільний від стигми та дискримінації при наданні медичної допомоги чи на робочому місці;
- проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності колективу щодо запобігання стигмі та дискримінації;
- негайно реагувати на випадки стигми, дискримінації та інші прояви неетичної поведінки;
- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

4. Співробітники закладу зобов'язані:

- поважати права й гідність особистості, не допускати проявів стигми чи дискримінації при наданні медичної допомоги, медичних послуг, лікування чи догляду та на робочому місці;
- негайно повідомляти безпосереднього керівника про факти стигми і дискримінації, свідками яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб.

5. З метою запобігання стигмі та дискримінації співробітникам закладу забороняється, зокрема:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб, які звернулись до закладу, чи колег;

- розголошення конфіденційної інформації про осіб, які звернулись до закладу, пацієнтів або колег;

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за ознаками статі або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп);

- дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу;

- інші форми дискримінації.

6. Співробітники закладу мають право:

- знати свої права та обов'язки відповідно до цього Положення;

- на повагу до власної гідності і толерантне ставлення до себе;

- подавати заяви чи повідомлення про факти стигми та дискримінації щодо себе або про які їм стало відомо;

- на захист своїх прав і законних інтересів відповідно до законодавства.

7. Особи, що звернулись до закладу за медичною допомогою, медичними послугами, лікуванням чи доглядом, користуються всіма правами та мають обов'язки, визначені Основами законодавства про охорону здоров'я та іншими нормативно-правовими актами України.

Пацієнти мають право, зокрема, на

- на доступність у галузі охорони здоров'я;

- на згоду на медичне втручання та право на відмову від медичного втручання;

- на свободу вибору в галузі охорони здоров'я, а саме:

- право на вільний вибір лікаря;

- право на вибір методів лікування відповідно до рекомендацій лікаря;

- право на вибір закладу охорони здоров'я;

- право на заміну лікаря;

- на медичну таємницю;

- на якісну і безпечну медичну допомогу;

- право на інновації;

- право на попередження за можливістю страждань і болю;

- право на індивідуальний підхід до лікування;

- право на оскарження неправомірних рішень і дій працівників, закладів та органів охорони здоров'я;

- право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю;

- право людини на життя та на повагу до гідності при наданні медичної допомоги;

- право на захист від будь яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних зі станом здоров'я.

8. Для запобігання проявам стигми і дискримінації керівництво закладу гарантує особам з вразливих до дискримінації груп:

- рівний доступ до медичних послуг;
- толерантне ставлення до особи незалежно від її стану здоров'я, соціального становища, національності, релігії, статі чи інших ознак;
- право пацієнта на поінформовану згоду;
- конфіденційність інформації про особу відповідно до вимог законодавства;
- належну якість надання медичної допомоги чи медичних послуг;
- дотримання безпеки лікувально-діагностичного процесу для пацієнтів та персоналу.

9. Для належного впровадження системи попередження стигми та дискримінації на основі цього Положення керівництво закладу:

- визначає координатора та відповідальну особу з впровадження системи попередження стигми та дискримінації;
- організовує періодичні навчання для персоналу із запобігання стигмі та дискримінації, підвищення обізнаності про кращі практики толерантного ставлення до осіб з уразливих до дискримінації груп відповідно до затвердженого плану;
- приймає і розглядає усні чи письмові звернення про випадки стигми чи дискримінації відповідно до законодавства, забезпечуючи конфіденційність та захист прав всіх учасників процесу;
- забезпечує ознайомлення з Положенням персоналу закладу та відвідувачів чи пацієнтів шляхом розміщення тексту Положення на інформаційних стендах структурних підрозділів, на Вебпорталі Дніпровської міської ради за посиланням <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/komunalne-nekomercijne-pidpriemstvo-dniprovs-kij-centr-pervinnoi-mediko-sanitarnoi-dopomogi-9-dniprovs-koi-miskoi-radi>, надання тексту для ознайомлення;
- створює та забезпечує функціонування належних каналів повідомлення про випадки стигми і дискримінації, збору зворотного зв'язку від пацієнтів та персоналу, проведення анкетувань та опитувань;
- виявляє та припиняє дискримінаційні практики в процесах і процедурах роботи закладу, в тому числі шляхом зміни чи скасування локальних нормативних актів;
- співпрацює з громадськими, благодійними організаціями та іншими інститутами громадянського суспільства для вдосконалення системи запобігання стигми і дискримінації;
- здійснює інші заходи із формування толерантного та неупередженого ставлення до осіб із вразливих до дискримінації груп населення, запобігання та вирішення проявів стигми і дискримінації.

10. Про випадки стигми, дискримінації, іншого порушення прав особи мають право подати усну чи письмову скаргу до керівництва закладу, яка має бути зареєстрована та розглянута відповідно до законодавства про звернення громадян.

11. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

та/або до суду в порядку, визначеному законом. Скарга особи до керівництва закладу чи інших органів не є перешкодою для звернення до суду.

12. Реалізація права на звернення не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

13. За порушення цього Положення, законодавства про запобігання та протидію дискримінації винні особи можуть бути притягнуті до дисциплінарної, цивільної, адміністративної чи кримінальної відповідальності відповідно до законодавства.

Юрисконсульт



Євгенія ГАЛЬЧЕНКО

Підписи Сторін

Від сторони Роботодавця	Від сторони Працівників
Комунальне некомерційне підприємство «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги №9» Дніпровської міської ради	Первинна профспілкова організація Комунального некомерційного підприємства «Дніпровський центр первинної медико-санітарної допомоги №9» Дніпровської міської ради
Генеральний директор	Голова первинної профспілкової організації
 Галина ОДІНЦОВА	 Тарас ГРИЦЕНКО
« 11 листопада » 2025 року	« 11 листопада » 2025 року

Пронумеровано, прошнуровано,
та скріплено печаткою

№ _____ (*дев'ять*) арк.

Генеральний директор

КНП «НЦПМСД №9» ДМР

Галина Олександрівна

Галина Олександрівна

