

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Між директором та колективом працівників  
Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико  
– санітарної допомоги» Богданівської сільської ради Дніпропетровської  
області»

на 2023 – 2028 рр.

Схвалено загальними зборами  
трудового колективу

Протокол № 1

від « 13 » листопада 2023р.

## ЗМІСТ

Розділ I.	Загальні положення.....	3
Розділ II.	Трудові відносини.....	6
Розділ III.	Забезпечення зайнятості.....	19
Розділ IV.	Оплата праці.....	22
Розділ V.	Охорона праці .....	33
Розділ VI.	Соціально-трудові пільги, гарантії та компенсації ...	40
Розділ VII.	Контроль за виконанням Колективного договору.....	41
	Додатки. ....	42

Цей Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно – правових актів України, положень Генеральної, Галузевої та територіальної угод з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та зазначеної нижче сторони Роботодавця, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи комунального некомерційного підприємства – закладу охорони здоров'я (Підприємства), реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

## РОЗДІЛ I

### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено між Комунальним некомерційним підприємством «Центр первинної медико – санітарної допомоги» Богданівської сільської ради Дніпропетровської області» (далі – Підприємство) в особі директора Смеловської Любові Василівни, яка діє на підставі Статуту Підприємства (далі – Роботодавець) з однієї сторони та первинною профспілковою організацією Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Богданівської сільської ради Дніпропетровської області» в особі голови ППО Соболь Андрієм Миколайовичем, який (яка) діє на підставі Положення з другої сторони; разом – Сторони.

1.1.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.

1.1.3. При укладанні Колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями, на підставі яких у Колективному договорі встановлюються додаткові трудові та соціально – економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення Підприємства.

Умови трудових договорів найманих працівників не можуть суперечити положенням Колективного договору, а у разі існування (виявлення) такої суперечності, відповідні умови автоматично визнаються недійсними.

1.1.4. Невід'ємною частиною даного Колективного договору є додатки до нього № 1 – 29.

## 1.2. Сфера дії Колективного договору:

1.2.1. Колективний договір є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

1.2.2. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах із Підприємством.

1.2.3. Керівник Підприємства визнає голову ППО єдиним повноважним представником всіх працівників Підприємства в колективних переговорах.

1.2.4. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємства, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально – економічних прав та гарантій працюючих.

1.2.5. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Роботодавцем, найманими працівниками і ППО.

## 1.3. Дія Колективного договору:

1.3.1. Колективний договір набуває чинності з моменту підписання уповноваженими представниками сторін і діє до 31 грудня 2028 року.

1.3.2. У разі не переукладання Колективного договору у строк визначений

п. 1.3.1, цей Колективний договір продовжує діяти до укладання нового.

1.3.3. У разі реорганізації Підприємства Колективний договір діє до моменту укладення нового Колективного договору і є обов'язковим до виконання правонаступником до моменту укладення нового Колективного договору. Зміна керівництва, складу, структури, найменування Сторін не тягне за собою зупинення дії або втрату чинності цього Договору.

1.3.4. Жодна зі сторін, що уклали цей Колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання за цим Колективним договором або припиняють їх виконання.

1.3.5. У десятиденний строк після підписання Колективного договору Сторони забезпечують ознайомлення з його змістом працівників Підприємства. Новоприйняті працівники ознайомлюються з Колективним договором під час прийняття на роботу.

1.3.6. Роботодавець і голова ППО (не рідше одного разу на рік) звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

1.3.7. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, Генеральної, Галузевої, територіальної угод та за ініціативою однієї зі Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди. Відповідні зміни і доповнення набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу і підписання їх Сторонами. Зміни та доповнення до Колективного договору мають бути зареєстровані у встановленому порядку.

1.3.8. У разі необхідності внесення змін і доповнень до Колективного договору Сторони розглядають відповідні пропозиції спільно і приймають рішення у 10 – денний термін від дня їх отримання.

1.3.9. Сторони розпочинають переговори з укладання Колективного договору на новий строк не пізніше ніж за 3 місяця до закінчення терміну на який його було укладено.

1.3.10. Сторони зобов'язуються взаємно і своєчасно надавати інформацію,

необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору

## РОЗДІЛ II

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність Підприємства за рахунок бюджетних та інших незаборонених законодавством коштів.

2.1.2. Уникати будь – яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2.1.3. Забезпечити розробку посадових (робочих) інструкцій (функціональних обов'язків) для всіх працівників Підприємства, положень про структурні підрозділи (служби) та своєчасне ознайомлення з ними працівників.

2.1.4. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами України.

2.1.5. Перед початком роботи працівника за укладеним трудовим договором, роз'яснити йому під підпис права, обов'язки, проінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та цього Колективного договору.

2.1.6. Створити для працівників належні умови праці, забезпечувати

медичних працівників службовим транспортом, стаціонарним та мобільним зв'язком, портативними персональними комп'ютерами та необхідним для роботи програмним забезпеченням, доступом до мережі Інтернет, професійною літературою та періодичними медичними виданнями, зокрема, електронними.

2.1.7. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.1.8. Здійснювати звільнення працівників – членів ППО за ініціативою Роботодавця в порядку і випадках визначених чинним законодавством.

2.1.9. Повідомляти працівників про нові нормативно – правові акти та документи, якими регулюються трудові відносини, організація і умови праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

2.1.10. Забезпечити періодичне підвищення кваліфікації лікарів, молодших спеціалістів з медичною освітою згідно чинного законодавства України.

2.1.11. Забезпечити підвищення кваліфікації працівників немедичного профілю безпосередньо на Підприємстві або в навчальних закладах, згідно чинного законодавства України.

2.1.12. Забезпечити проведення атестації працівників немедичного профілю для оцінки їх професійного рівня кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам.

Категорії працівників, які підлягають атестації (додаток 1)

Атестація працівників проводиться, не частіше ніж один раз на три роки.

Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

Атестації не підлягають:

працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;

вагітні жінки;

особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства;

одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні;

особи, які працюють за сумісництвом.

(Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312 – IV {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 5067 – VI від 05.07.2012, ВВР, 2013, № 24, ст.243 № 2581 – VIII від 02.10.2018, ВВР, 2018, № 46, ст.371 № 113 – IX від 19.09.2019})

2.1.13. Затвердити Правила внутрішнього трудового розпорядку Підприємства, на основі Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р. № 204 – 0 «Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку» (із змінами).

2.1.14. Приймати у випадках, встановлених законодавством чи умовами Колективного договору локальні акти з питань регулювання трудових та соціально – економічних відносин лише після попереднього погодження з ППО.

2.1.15. Сприяти створенню в трудовому колективі здорового морально – психологічного мікроклімату.

2.1.16. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством України.

2.1.17. Запроваджувати чи змінювати режим роботи для окремих підрозділів, категорій (груп) працівників за попереднім погодженням з ППО виключно з метою підвищення ефективності роботи Підприємства, у зв'язку з необхідністю забезпечення безперервності надання медичної допомоги та діяльності Підприємства, а для окремих працівників – за їх згодою.

2.1.18. Встановити для працівників Підприємства п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота, неділя.

2.1.19. Залучати окремих працівників до роботи у вихідні та святкові дні, встановлені законодавством, лише за погодженням з ППО (крім працівників, які працюють за затвердженими у встановленому порядку графіками роботи (змінності). Компенсувати працівникам роботу у вихідні дні згідно із чинним законодавством.

2.1.20. Визначати режим роботи під час чергування, перелік працівників, які залучаються до чергування на підставі графіків роботи (змінності) або наказів, погоджених з ППО.

При складанні графіків роботи (змінності) враховувати інтереси працівників з сімейними обов'язками, працівників з інвалідністю, працівників, які поєднують роботу з навчанням.

У разі залучення працівників до чергування, зокрема у вихідні дні, завчасно узгоджувати з ними час початку та закінчення робочого часу, порядок і розміри компенсації.

2.1.21. Скорочувати на одну годину напередодні святкових днів тривалість роботи працівників, яким встановлено 40 – годинний робочий тиждень. Прим.1.

2.1.22. Установити такі норми робочого часу для працівників Підприємства:

- 38,5 години на тиждень – для керівників структурних підрозділів, кабінетів з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), асистентам фізичного терапевта (з медичною освітою), асистентам ерготерапевта (з медичною освітою), медичних реєстраторів за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці (пункт 1.1. наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» (із змінами));

- 33 години на тиждень – для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих, зокрема лікарів-стоматологів (пункт 1.2. наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» (із змінами));

- 40 годин на тиждень – для керівника Підприємства, його заступників, головного бухгалтера, головної медичної сестери, фахівців, технічних службовців

та робітників (за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці), для молодших медичних сестер (пункт 1.3. наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» (із змінами)) та для інших працівників Підприємства, в тому числі: практичним психологам, ерготерапевтам, фізичним терапевтам, асистентам фізичного терапевта, асистентам ерготерапевта;

- 18 годин на тиждень – для логопедів (пункт 1.4. наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» (із змінами));

- 36 годин на тиждень – для працівників, які працюють на посадах у шкідливих умовах праці, установлюється скорочена тривалість робочого тижня відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» (із змінами), на підставі результатів атестації робочих місць, порядок проведення якої затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» (із змінами) (пункт 5. наказу МОЗ України № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» (із змінами)).

2.1.23. Встановити на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, батька, який виховує дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків – вихователів неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

2.1.24. Забезпечити тривалість перерви між змінами не менше подвійної тривалості роботи в попередній зміні (включаючи й час перерви на обід) та тривалість щотижневого безперервного відпочинку не менше ніж 42 години.

2.1.25. Запроваджувати гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру з дотриманням встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. (ст. 60 КЗпП України).

2.1.26. Запроваджувати дистанційну роботу на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. (ст. 60 – 2 КЗпП України).

2.1.27. Забезпечити працівників службовими приміщеннями у структурних підрозділах, обладнаних для відпочинку, переодягання, зберігання особистих речей та прийому їжі.

2.1.28. Залучати працівників до роботи в надурочний час, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, з оплатою в подвійному розмірі годинної ставки.

2.1.29. Не допускати залучення вагітних жінок і тих, що мають дітей віком до трьох років, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження – без їх згоди.

2.1.30. Не залучати до надурочних робіт та не направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, або дітей з інвалідністю, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків – вихователів – без їх згоди.

2.1.31. Здійснювати облік робочого часу відповідно до актів чинного законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку та цього Колективного договору.

З метою оптимального регулювання та обліку робочого часу працівників зі змінним режимом роботи при якому неможливе дотримання нормальної тривалості щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, встановлювати для даної категорії працівників за погодженням з ППО підсумований облік робочого часу за 1 місяць (або інший, триваліший період: квартал, півріччя, рік).

2.1.32. Затверджувати за погодженням ППО Графік надання щорічних відпусток, виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи Підприємства і створення сприятливих умов для відпочинку працівників не пізніше «20» грудня поточного року (як правило, зазначається конкретна дата на початку або в кінці року). Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджувати з працівниками.

2.1.33. Надавати працівникам щорічну основну відпустку мінімальною тривалістю не менш як 24 календарних дні, особам з інвалідністю I – II груп – тривалістю 30 календарних днів, особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів, особам віком до 18 років – 31 календарний день за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством – пропорційно відпрацьованому часу.

2.1.34. Вести облік відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки, не допускати випадків ненадання працівникам щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання відпусток протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або відпустки за особливий характер роботи.

2.1.35. Замінювати за бажанням працівника частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, за умови що тривалість наданих працівникові щорічних основної і додаткової відпусток склала не менше 24 календарних днів.

2.1.36. Надавати додаткову оплачувану щорічну відпустку тривалістю три календарних дні медичним працівникам, які працюють на посадах, передбачених

пунктом «н» статті 77 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (із змінами) за безперервну роботу понад три роки (додаток 2).

2.1.37. Встановити щорічні додаткові відпустки:

- за особливий характер праці окремим категоріям працівників за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я (додаток 3);

- за ненормований робочий день – до 7 календарних днів (додаток 4) для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку. У період дії Колективного договору питання встановлення ненормованого робочого часу з наданням додаткової відпустки за особливі умови праці для окремих працівників може визначатися також наказом Роботодавця погодженим з ППО.

2.1.38. Надавати додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України)

*(Частина перша статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 – ВР із змінами, внесеними згідно із Законами № 2128 – IV від 22.10.2004, № 1343 – VI від 19.05.2009, № 1959 – VI від 10.03.2010, № 120 – VIII від 15.01.2015 – зміна набирає чинності з 01.01.2015, № 1401 – IX від 15.04.2021, статті 182 – 1 та 186 – 1 КЗпП України)*

1) одному з батьків які мають:

- двох або більше дітей віком до 15 років;
- дитину з інвалідністю;
- повнолітню особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- усиновив дитину;

2) одинокій матері;

3) батьку, який виховує без матері (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі) дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

- 4) особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) піклувальнику;
- 6) одному із прийомних батьків;
- 7) одному із батьків-вихователів.

Цей вид відпустки також мають право отримати й працівники, що працюють за сумісництвом як внутрішнім, так і зовнішнім (на кожному підприємстві, за кожним трудовим договором). Відпуску на дітей може отримати і працівник, що працює на умовах неповного робочого часу.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ч. 2 ст. 19 Закону України «Про відпустки» (із змінами)):

- одному з батьків, що має двох і більше дітей з інвалідністю;
- одному з батьків, що має двох і більше усиновлених дітей;
- одному з батьків, що має одну дитину усиновлену, а другу – дитину з інвалідністю;
- одному з батьків, що має двох дітей у віці до 15 років і третю, усиновлену дитину, або дитину з інвалідністю, або дитину, що знаходиться під опікою, або дитину, відносно якої вона є опікуном;
- одному з батьків, що має одну дитину з інвалідністю (чи усиновлену дитину), а другу – дитину, що знаходиться під опікою, або дитину, відносно якої вона є опікуном;
- батьку, що виховує двох дітей без матері (у т.ч. у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі (безперервно 4 місяці і більше));
- батьку, що виховує дитину без матері або у разі тривалого перебування матері дітей в лікувальному закладі і який опікає іншу дитину;
- жінці або чоловікові, що опікає двох дітей;
- одному з прийомних батьків двох дітей;
- одному з батьків двох осіб з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Дитиною вважається особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом вона не набуває прав повнолітньої раніше (для цілей даного пункту).

З метою надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей розповсюдити право на дану відпустку на жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері, вдову, жінку, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучену жінку, яка виховує дитину без батька).

Для підтвердження права на зазначену відпустку Роботодавцю має бути пред'явлений будь – який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю засвідчена відсутність участі другого з батьків у вихованні дитини, зокрема але не виключно: рішення суду про позбавлення батьківських прав; ухвала суду про розшук відповідача – в справах за позовами про стягнення аліментів; акт, складений комісією, створеною ППО або акт комісії представників органу місцевого самоврядування, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька (матері) у вихованні дитини.

До одиноких матерів (батьків) прирівнюються також вдови (вдівці), які мають дітей. У такому разі до заяви про надання додаткової соціальної відпустки, поданої вперше, додається копія свідоцтва про смерть чоловіка (дружини).

2.1.39. Надавати одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП України) працівникам, які усиновили дитину старше трьох років з числа дітей – сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, за умови подання заяви про надання такої відпустки не пізніше трьох місяців з дня набирання законної сили рішенням про усиновлення. Якщо усиновителями є подружжя – зазначена відпустка надається одному з них – на їх розсуд).

2.1.40. Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) одній з осіб, а саме:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), (Ст.77 – 3 КЗпП України, ст.191 Закону України «Про відпустки» (із змінами)).

2.1.41. Надавати один додатковий день відпочинку працівнику у разі здачі ним крові (її компонентів), який може бути використаний впродовж року з дня здачі крові або її компонентів (роз. 5 ст. 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» (із змінами)).

2.1.42. Надавати працівникам Підприємства відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. (ч.1 ст.26 Закону України «Про відпустки» (із змінами)).

2.1.43. Надавати працівникам Підприємства відпустку без збереження заробітної плати на період карантину до його закінчення, у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» (із змінами) (ч.3 ст.26 Закону України «Про відпустки» (із змінами)). Термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

2.1.44. Надавати працівникам Підприємства відпустку без збереження заробітної плати на період воєнного стану без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки», тобто до закінчення воєнного стану за угодою між працівником і роботодавцем (ч.3 ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 – IX (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352 – IX від 01.07.2022)).

2.1.45. У період дії воєнного стану в обов'язковому порядку надавати працівнику Підприємства, за його заявою, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів. (ч.4 ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 – IX (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352 – IX від 01.07.2022)). Для набуття права на зазначену відпустку працівник має підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи».

2.1.46. Надавати працівникам Підприємства на підставі їх письмової заяви в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати (крім відпусток, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки»):

- у зв'язку з ювілейним днем народження працівника – 1 день;
- 1 вересня – батькам (опікунам), діти яких ідуть до першого класу – 1 день;
- у зв'язку з одруженням дитини працівника – 2 дні;
- при народженні дитини – батькові – 1 день.
- у разі смерті рідних по крові або по шлюбу – 2 дні.

2.1.47. Не допускати без згоди працівника поділу щорічної відпустки на частини та відкликання з щорічної відпустки, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

2.1.48. Надавати щорічні відпустки в один і той самий період подружжю, які перебувають у трудових відносинах із Підприємством.

2.1.49. Створити умови для забезпечення участі працівників в управлінні Підприємством.

2.1.50. Надавати членам добровільних пожежних дружин додаткову оплачувану відпустку тривалістю три календарні дні.

2.1.51. Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій

комуністичного тоталітарного режиму 1917 – 1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

## **2.2. ППО зобов'язується:**

2.2.1. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію та застосуванням Роботодавцем нормативних актів з питань трудових відносин, організації, нормування праці.

2.2.2. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з питань трудових прав та обов'язків, соціального захисту працівників відповідно до нормативних актів щодо організації праці.

2.2.3. Здійснювати громадський контроль за виконанням Роботодавцем законодавства про працю, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків.

2.2.4. Брати участь у вирішенні соціально – економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, а також у розробці проекту Колективного договору, Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.5. Сприяти упередженню випадків виникнення трудових конфліктів, брати участь у їх розв'язанні.

2.2.6. Ініціювати, за необхідності, проведення спільних консультацій з Роботодавцем з метою вжиття заходів щодо запобігання порушень трудового законодавства.

## **2.3. Сторони домовилися:**

2.3.1. Співпрацювати при погодженні, складанні, затвердженні Правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових (робочих) інструкцій, графіків роботи (змінності) та відпусток та в інших випадках, передбачених законодавством, коли нормативні акти Роботодавця вимагають погодження ППО.

2.3.2. Разом вирішувати питання щодо:

- запровадження, перегляду та змін норм праці;
- оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, схем посадових окладів;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- робочого часу і часу відпочинку, соціального розвитку Підприємства, поліпшення умов праці, матеріально – побутового, медичного обслуговування працівників;

2.3.3. Вживати заходів щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язання у порядку передбаченому чинним законодавством.

2.3.4. Забезпечити умови для ефективної роботи Комісії по трудовим спорам

2.3.5. Лікар загальної практики – сімейний лікар має право за наявності водійського посвідчення та стану здоров'я керувати санітарним автотранспортним засобом, закріпленим за сімейним лікарем відповідної амбулаторії ЗПСМ.

2.3.6. Сестри медичні ЗПСМ мають право за наявності водійського посвідчення, стану здоров'я та вакансії водія у відповідній амбулаторії ЗПСМ, здійснювати керування санітарним транспортом закріпленим за відповідною амбулаторією ЗПСМ.

## РОЗДІЛ III

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Надавати працівникам, за їх згодою, можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) із збереженням повної тривалості щорічних основної та додаткових відпусток та інших гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та цим Колективним договором.

3.1.2. Здійснювати аналіз потреби та використання трудових ресурсів на Підприємстві.

3.1.3. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць

та структурних підрозділів Підприємства (амбулаторій, МПТБ, центру комплексної реабілітації тощо).

3.1.4. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

3.1.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників, а також залучати до надання окремих видів послуг фізичних чи юридичних осіб за цивільно-правовими договорами виключно за умов забезпечення повної продуктивної зайнятості штатних працівників.

3.1.6. Не допускати на Підприємстві масового вивільнення працівників з ініціативи Роботодавця (ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Масовим вивільненням є одноразове або протягом:

1. одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві з чисельністю від 20 до 100 працівників;

- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2. трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві незалежно від чисельності працівників.

3.1.7. Своєчасно інформувати відповідний центр зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у випадках, передбачених законодавством.

3.1.8. Надавати працівникам, попередженим про можливе майбутнє вивільнення, до 4 годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку роботи.

3.1.9. Розглядати обґрунтовані пропозиції ППО про перенесення термінів, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

## **3.2. ППО зобов'язується:**

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають

вивільнення працівників та з питань забезпечення зайнятості працівників.

3.2.2. Вести роз'яснювальну роботу з питань додержання трудових прав, надання гарантій та компенсацій, соціального захисту вивільнюваних працівників.

3.2.3. Ініціювати проведення спільних консультацій щодо питань зайнятості працівників, вносити обґрунтовані пропозиції Роботодавцю, власнику Підприємства чи іншому уповноваженому органу про перенесення термінів, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

3.2.4. Контролювати додержання Роботодавцем процедури визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі (ч. 2 ст. 42 КЗпП України).

3.2.5. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця вагітних жінок і жінок (чоловіків), які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів (батьків) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

### **3.3. Сторони домовились:**

3.3.1. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається у першу чергу особам, яким залишилося менше двох років до пенсії, молодим спеціалістам та працівникам, в родинях яких немає інших працівників з самостійним заробітком.

3.3.2. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зокрема, перетворенням Підприємства, що тягнуть за собою можливе звільнення працівників лише після завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надання ППО інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також нового затвердженого штатного розпису Підприємства.

3.3.3. Проводити консультації з ППО про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення

несприятливих наслідків звільнень.

## РОЗДІЛ IV

### ОПЛАТА ПРАЦІ

#### (ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. Формувати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, Галузевої і територіальної угод, цього Колективного договору.

4.1.2. Встановлювати працівникам Підприємства розміри посадових окладів, їх підвищення, доплат, надбавок, матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на рівні не нижчому, ніж визначені:

- спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами);

- наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами);

- наказом Міністерства у справах молоді та спорту від 23.09.2005 р. № 2097 «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» (із змінами);

- наказом Міністерства освіти і науки України від 08.04.1993 року № 93 «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» (із змінами);

- постановами Кабінету Міністрів України:

- від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами);

- від 29.12.2009 р. № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (із змінами);

- від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту»» (із змінами);

- від 16 лютого 2011 р. №123 «Про деякі заходи щодо підвищення престижності праці медичних працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз» (із змінами);

- від 20 березня 2013 р. №174 «Деякі питання оплати праці працівників протитуберкульозних закладів» (із змінами);

- від 27 березня 2013 р. № 199 «Деякі питання оплати праці медичних працівників системи екстреної медичної допомоги» (із змінами);

- від 30 грудня 2013 р. № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу» (із змінами) здійснюються за умови виділення бюджетних коштів на виконання цієї постанови;

- від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами);

- від 11 січня 2018 року № 22 «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» (із змінами);

- іншими актами законодавства.

Розміри посадових окладів встановлювати відповідно:

- до тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників закладів охорони здоров'я, затверджених спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами);

- до тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати

праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами);

- до тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту, затверджених наказом Міністерства України у справах молоді та спорту від 23.09.2005 р. № 2097 «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» (із змінами).

Посадові оклади, підвищення посадових окладів, надбавки, доплати, інші виплати, матеріальна допомога визначаються та регулюються «Положенням про Умови оплати праці працівників КНП «Центр ПМСД» БСР ДО».

Розміри тарифних коефіцієнтів до окладу першого тарифного розряду, які застосовуються при обрахуванні тарифних посадових окладів (додаток 5).

#### 4.1.3. Підвищувати посадові оклади:

- за наявність кваліфікаційної категорії – керівникам Підприємства та їх заступникам з числа лікарів і провізорів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (додаток 6);
- за диплом з відзнакою – лікарям протягом п'яти років у розмірі 5 % (додаток 6);
- голові лікарсько – консультативної комісії в розмірі 20% (додаток 6);
- за керівництво структурним підрозділом – завідувачам структурних підрозділів – лікарям (додаток 7);
- за старшинство – фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (додаток 7);
- за керування санітарним транспортом – водіям на 20 % (додаток 7);
- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці на 15%, 25%, 30% (додаток 8);
- педагогічним працівникам згідно постанови КМУ від 11 січня 2018 року № 22 «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» на 10 % (додаток 9).

#### 4.1.4. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (додаток 10) та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі до 50 % включно (додаток 11);

- за роботу в нічний час у розмірі 35 % посадового окладу. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку (додаток 12);
- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук – 25 відсотків до посадового окладу, кандидата наук – 15 відсотків до посадового окладу.
- для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів невідкладної медичної допомоги, яким установлений ненормований робочий день – 25 відсотків посадового окладу за відпрацьований час (додаток 13);
- працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць – до 12 відсотків посадового окладу (додаток 14);
- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів – 10 відсотків посадового окладу (додаток 15).

#### 4.1.5. Встановлюються наступні надбавки:

- за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам:
  - 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;
- за тривалість безперервної роботи лікарям амбулаторій будь – яких найменувань (крім лікарів – інтернів та лікарів – стажистів), сестрам медичним загальної практики – сімейної медицини амбулаторій:
  - 10 відсотків посадового окладу – від 3 до 5 років безперервної роботи;
  - 20 відсотків посадового окладу – від 5 до 7 років безперервної роботи;
  - 30 відсотків посадового окладу – від 7 до 9 років безперервної роботи;
  - 40 відсотків посадового окладу – понад 9 років безперервної роботи;
- за почесне звання «заслужений» – 20 відсотків посадового окладу, «народний» – 40 відсотків посадового окладу;
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), складність, напруженість у роботі – до 50 % посадового окладу;
- водіям легкових автомобілів (в т.ч. санітарних) за класність, за фактично відпрацьований час: водіям II класу – 10 %, водіям I класу – 25 %;
- за вислугу років педагогам – практичним психологам;

- за престижність педагогічної праці – практичним психологам;
- надбавка за обсяг та якість виконаної роботи, відповідно до Постанови КМУ від 30 грудня 2013 року № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу» (додаток 16).

4.1.6. Встановлювати наступні додаткові стимулюючі доплати за рахунок коштів, отриманих згідно договорів з Національною службою здоров'я України на виконання державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році:

- доплата за надання мобільної паліативної медичної допомоги дорослим та дітям (додаток 17);
- доплата за ведення вагітності в амбулаторних умовах (додаток 18);
- доплата за супровід і лікування дорослих та дітей, хворих на туберкульоз, на первинному рівні медичної допомоги (додаток 19);
- доплата за супровід і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги (додаток 20);
- доплата за внесення електронних медичних записів в ЕСОЗ про надані медичні послуги за пакетами № 9 «Профілактика, діагностика, спостереження та лікування в амбулаторних умовах» та № 34 «Стоматологічна допомога дорослим та дітям» (додаток 21).

Додаткові доплати, які нараховуються та виплачуються згідно постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) є разовими виплатами, до яких застосовуються вимоги законодавства України про оплату праці.

Виплата доплат розпочинається та продовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходження коштів від Національної служби здоров'я України.

4.1.7. Встановлювати оплату праці за проведення практики куратору

інтернатури в розмірі 4,55 % від розміру окладу 1 тарифного розряду за Єдиною тарифною сіткою за 1 час роботи з 1 лікарем – інтерном на тиждень на період проходження заочного циклу інтернатури в амбулаторії, яка визначена наказом керівника базою інтернатури, відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 08 квітня 1993 року № 93 «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» (зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти України № 351 від 20.12.94 «Про внесення змін до Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України»).

4.1.8. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) ГПО.

Максимальні розміри доплат та надбавок, які передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) ГПО.

4.1.9. Заробітну плату виплачувати:

- аванс 12 – 16 числа кожного місяця;
- за другу частину місяця 25 – 31 числа кожного місяця.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути нижче 50% посадового окладу працівника та нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

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

4.1.11. Виплачувати заробітну плату за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочих дні до її початку.

4.1.12. При переведенні працівника на іншу нижчеоплачувану роботу, проводити оплату праці згідно трудового законодавства.

4.1.13. Оплачувати роботу в святкові та неробочі дні понад місячну норму робочого часу у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (на період дії воєнного стану дотримуватись особливих вимог законодавства з оплати праці).

4.1.14. Оплачувати роботу у надурочний час у подвійному розмірі годинної ставки, розмір якої визначається виходячи з норми робочого часу та встановленого посадового окладу. При цьому компенсацію за надурочну роботу шляхом відгулу не допускати.

4.1.15. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам Підприємства згідно чинного законодавства.

4.1.16. Виплачувати в разі порушення строків виплати заробітної плати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з інфляцією, яку розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

4.1.17. Зберігати середній заробіток за основним місцем роботи за медичним і фармацевтичним працівником, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

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

4.1.19. У разі виклику працівника під час чергування (на Підприємство, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачувати за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час.

4.1.20. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час.

4.1.21. Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів

України, з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

4.1.22. Зберігати середній заробіток працівника за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини.

4.1.23. При дистанційній роботі здійснювати оплату праці за відпрацьовані працівником години (дні) роботи у відповідному місяці, виходячи з розміру годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу (частина 2 статті 30 Закону України «Про оплату праці»).

4.1.24. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій, своєчасно вносити, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).

4.1.25. Виплачувати вихідну допомогу працівникові:

- при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 КЗпП України, у розмірі не менше середнього місячного заробітку;

- у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України (із змінами)) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат;

- внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, Колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39 КЗпП України (із змінами)) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку;

- у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП України (із змінами), - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

*(Стаття 44 КЗпП із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95; в редакції Закону № 1356-XIV від 24.12.99; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1014-V від 11.05.2007; текст статті 44 в редакції Закону № 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1255-VII від 13.05.2014, № 2352-IX від 01.07.2022, № 2759-IX від 16.11.2022}*)

4.1.26. Забезпечувати розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам Підприємства за повністю виконану місячну (годинну) норму праці у межах фонду оплати праці на відповідний рік у розмірі:

- не менше 20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладі охорони здоров'я (Підприємстві) (крім лікарів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладі охорони здоров'я (Підприємстві) та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я, зокрема: лікарі всіх спеціальностей, ерготерапевти, фізичні терапевти, заступники директора, що мають медичну освіту;
- не менше 13500 гривень для осіб, які займають посади у закладі охорони здоров'я (Підприємстві), віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів), зокрема: сестри медичні (брати медичні), лаборанти, рентгенолаборанти, акушерки (акушери), асистенти ерготерапевта, асистенти фізичного терапевта.

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

Граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті «а» підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р.

№ 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами) (Офіційний вісник України, 2002 р., № 36, ст. 1699), може бути збільшений медичним та фахівцям з реабілітації підприємства для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами другим і третім цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці.

Надбавки, установлені з урахуванням положень абзацу п'ятого цього підпункту, не враховуються під час встановлення доплат та інших надбавок медичним та фахівцям з реабілітації підприємства.

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

У разі встановлення медичному працівнику та фахівцю з реабілітації 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, передбачена абзацами другим і третім цього підпункту, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

Якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців другого і третього цього підпункту, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків, такі мінімальні розміри заробітної плати не застосовуються. Мінімальний розмір оплати праці медичних працівників та фахівців з реабілітації підприємства встановлюється в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

Для медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), такі мінімальні розміри заробітної плати

застосовуються у разі, коли лікаря обрали не менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги, а саме 1260 пацієнтів.

Даний пункт колективного договору регулюється наступними законодавчими актами та діє на час дії та змін до них:

- Закон України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»;
- законодавство України про Державний бюджет на відповідний рік;
- Указ Президента України від 18 червня 2021 року 261/2021 «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників»;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (із змінами);
- Постанова Кабінету Міністрів від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами);
- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021 р. № 1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 та від 25 квітня 2018 р. № 410»;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 410 «Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій» (із змінами).

4.1.27. Дотримуватись норми, що розмір посадового окладу керівника Підприємства охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства більш як на 60 відсотків відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021 р. № 1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 та від 25 квітня 2018 р. № 410».

4.2. ППО зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням на Підприємстві законодавства

про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу, підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т.ч. працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.2.2. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг.

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

4.2.4. Поручувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором.

4.3. Сторони домовилися:

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

4.3.2. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

4.3.3. Своєчасно проводити уточнення розміру заробітної плати працівників у зв'язку із зміною рівнів освіти, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, стажу роботи, за підсумками атестації тощо.

4.3.4. Своєчасно ознайомлювати працівників у разі запровадження нових умов оплати праці.

## РОЗДІЛ 5

### ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Створити на кожному робочому місці належні, здорові та безпечні умови праці, забезпечити належні санітарно-побутові умови відповідно до вимог КЗпП України, Закону України «Про охорону праці», санітарних норм та правил.

5.1.2. Інформувати під розписку працівників під час укладання трудового договору про умови праці на Підприємстві та про наявність на їх робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги та компенсації по результатам атестації робочих місць за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та Колективного договору (ст. 5 Закону України «Про охорону праці») (додаток 22).

5.1.3. Не пропонувати працівникам роботу, яка згідно з медичним висновком протипоказана їм за станом здоров'я.

5.1.4. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допуска працівників виключно за наявності висновку психофізіологічної експертизи (додаток 23).

5.1.5. Забезпечити згідно із Законом загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності всіх працівників Підприємства (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.6. Розірвати трудовий договір у термін, визначений працівником, якщо на Підприємстві не виконуються вимоги законодавства про охорону праці або умови Колективного договору з цих питань з виплатою працівнику вихідної допомоги в розмірі тримісячного заробітку *(або вказати інший більший розмір)* (ч. 4 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.7. Укласти договори страхування лікарів, фахівців з неповною вищою медичною освітою та молодшого медичного персоналу, маніпуляційних кабінетів на випадок інфікування ВІЛ під час виконання ними професійних обов'язків відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 1998 р. № 1642 «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ – інфекції, і переліку категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом

імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ – інфекції» (із змінами).

5.1.8. Забезпечити дотримання вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативних актів, зокрема, щодо:

- впровадження на Підприємстві системи управління охороною праці;
- створення на Підприємстві служби з охорони праці, затвердження положення про неї прав та обов'язків працівників служби;
- належного утримання будівель і споруд, здійснення контролю технічного стану обладнання та устаткування щодо їх безпечного використання;
- усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування таких випадків;
- контролю за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами та устаткуванням, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог законодавства з охорони праці;
- розроблення та затвердження положень, інструкцій, інших локальних нормативних актів, встановлення правил виконання робіт і поведінки працівників у приміщеннях зі шкідливими факторами, на робочих місцях, відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;
- вжиття термінових заходів для надання допомоги потерпілим, залучення (за необхідності) професійних аварійних (рятувальних) служб і формувань у разі виникнення в Підприємстві аварій та нещасних випадків, (ст. 13 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.9. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (ст. 20 Закону України «Про охорону праці» та галузеві інструкції ) (додаток 24).

5.1.10. Здійснювати аналіз стану охорони праці та причин виробничого

травматизму і захворювань, розробляти щорічно і аналізувати виконання невідкладних заходів щодо попередження виробничого травматизму.

5.1.11. Проводити навчання та перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб та осіб, що виконують роботи з підвищеною небезпекою та де є потреба у професійному доборі (ст. 18 Закону України «Про охорону праці») (додаток 25).

5.1.12. Створити атестаційну комісію для організації і проведення атестації робочих місць за умовами праці, включивши до її складу представників ППО.

5.1.13. Проводити один раз на п'ять років атестацію робочих місць за умовами праці.

Проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці у разі аргументованого звернення ППО або працівника, про наявні на його робочому місці несприятливі умови праці, або докорінної зміни умов і характеру праці.

5.1.14. За результатами атестації робочих місць розробляти заходи щодо приведення (поліпшення) умов праці у відповідність з вимогами регламентів, директив, конвенцій, стандартів, інших нормативних актів з охорони праці.

5.1.15. Забезпечити належне технічне утримання машин, механізмів, споруд, будівель, виробничого обладнання і устаткування щодо їх безпечного використання, проводити, згідно з вимогами нормативних актів з охорони праці, експертизу їх технічного стану.

5.1.16. Забезпечувати безкоштовно працівників, які працюють на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних в несприятливих температурних умовах санітарним та спеціальним одягом, спецвзуттям і іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (ст. 8. Закону України «Про охорону праці») (додаток 26).

5.1.17. Забезпечити у разі передчасного зношення засобів індивідуального захисту не з вини працівника за рахунок Підприємства своєчасну їх заміну, ремонт або відновлення.

5.1.18. Видавати на роботах, де можливі забруднення або вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, безплатно за встановленими нормами мийні змиваючі

та знешкоджуючі засоби (ст. 165 Кодексу законів про працю України ) (додаток 27).

5.1.19. Надавати працівникам зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці оплачувані перерви санітарно – оздоровчого призначення (Галузеві інструкції) (додаток 28).

5.1.20. Забезпечувати в осінньо – зимовий період стійкий температурний режим у виробничих та службових приміщеннях Підприємства згідно з встановленими нормами.

5.1.21. Організувати за свій рахунок проведення попереднього (при прийнятті на роботу) та періодичних медичних оглядів працівників, зокрема, щорічного профілактичного флюорографічного обстеження всіх працюючих на виявлення туберкульозу, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. На прохання працівника організувати для нього позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці. При своєчасному проходженні працівником медичного огляду зберігати за ним місце роботи та середній заробіток за час такого огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.22. Відсторонювати від роботи працівників, які ухиляються від проходження обов'язкових медичних оглядів.

5.1.23. Переводити працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, за їх згодою, тимчасово або без обмеження терміну на іншу (легшу) роботу відповідно до медичного висновку. Оплату праці в таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

5.1.24. Проводити систематичний аналіз стану захворюваності і випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів до усунення причин захворювань.

5.1.25. Організувати проведення своєчасного розслідування і обліку кожного випадку травмування працівників на території Підприємства або у зонах обслуговування, нещасного випадку, професійного захворювання або аварії на виробництві. Забезпечити безумовне виконання зазначених комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно – технічних

заходів щодо усунення причин нещасного випадку на виробництві для запобігання їх у майбутньому.

5.1.26. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилася виробнича ситуація небезпечна для його життя або здоров'я, або працівників, які його оточують. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцем з охорони праці Підприємства за участю представника робочого колективу, а також страхового експерта з охорони праці, а у разі виникнення конфлікту – відповідним державним органом нагляду за охороною праці. (ст. 6. Закону України «Про охорону праці»).

5.1.27. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити його перепідготовку та працевлаштування.

Надавати працівникам, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, одноразову допомогу у розмірі 100 % посадового окладу (на час втрати працездатності).

5.1.28. За порушення нормативно – правових актів з охорони праці притягати винних працівників до відповідальності згідно з законодавством.

5.1.29. Розробляти необхідні нормативні акти з охорони праці, технічну документацію з охорони праці та заходи щодо запобігання виробничому травматизму, приведення робочих місць у відповідність до вимог з охорони праці.

5.1.30. Щорічно передбачати витрати на охорону праці в розмірі 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік.

5.1.31. Не залучати жінок до важких робіт та підйому і переміщення важких речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми (згідно наказу МОЗ України № 241 від 10.12.1993 р. «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками»).

5.1.32. Вести контроль під час прийому на роботу неповнолітніх осіб згідно переліку посад і професій з важкими, шкідливими умовами праці, на яких заборонено застосовувати працю неповнолітніх (Перелік до Наказу МОЗ України

№ 46 від 31.03.1994 р.) (додаток 29).

5.1.33. Застосовувати до працівників заходи економічного стимулювання за участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці (от. 25 Закону України «Про охорону праці»).

5.2. Профспілка зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного та індивідуального захисту.

5.2.2. Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

5.2.3. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від адміністрації Підприємства негайного припинення робіт на робочих місцях, структурних підрозділах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

5.2.4. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці.

5.2.5. Брати участь у:

- розробці програм, положень, локальних нормативних актів з питань охорони праці на Підприємстві;

- проведенні атестації робочих місць, а за її результатами вносити пропозиції щодо поліпшення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;

- розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готувати свої висновки і пропозиції, представляти інтереси потерпілого (за необхідності) в судовому порядку, в інших органах і установах з окресленого питання.

5.3. Працівники зобов'язуються:

5.3.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативно – правових та нормативних актів з охорони праці, доведених до них у встановленому порядку, правил експлуатації медичної апаратури, устаткування, машин та інших засобів,

що використовуються в роботі.

5.3.2. Використовувати в роботі засоби індивідуального і колективного захисту.

5.3.3. Проходити в установленому законодавством порядку попередній та періодичні медичні огляди.

5.3.4. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей під час перебування на території Підприємства.

5.3.5. Своєчасно інформувати відповідних посадових осіб про виникнення небезпечних і аварійних ситуацій на робочому місці, ділянці, в структурному підрозділі. Особисто вживати заходів щодо їх запобігання та усунення.

5.3.6. Відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я або для людей, які їх оточують або для виробничого середовища чи довкілля.

5.3.7. Утримуватися від куріння тютюнових виробів, електронних систем та вживання алкогольних напоїв на території та в приміщеннях Підприємства.

## РОЗДІЛ VI

### СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі не менше посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

6.1.2. Компенсувати кошти на паливо – мастильні матеріали за експлуатацію службового автомобільного транспорту, оплату за підвищення кваліфікації працівникам Підприємства, згідно направлення від Підприємства, а також витрати на проїзд у громадському транспорті у зв'язку з виконанням службових обов'язків під час відрядження.

6.1.3. Створити спільно із ППО на паритетних засадах комісію із розслідування гострого професійного захворювання або нещасного випадку та забезпечити належні умови її діяльності (ч. 3. ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

6.2. ППО зобов'язується:

6.2.1. Контролювати питання оформлення на Підприємстві документів для призначення пенсій працівникам, зокрема, щодо:

- визначення працівника Підприємства, до посадових обов'язків якого належить оформлення документів для призначення пенсій працівникам;
- перевірки правильності записів у трудових книжках осіб, які найближчим часом виходитимуть на пенсію та вжиття заходів для витребування необхідних додаткових документів;
- налагодження на Підприємстві належного обліку і зберігання документів, які підтверджують періоди роботи працівників та отримувану ними заробітну плату;
- забезпечення належного обліку і зберігання документів, які підтверджують право працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці, на пільгове пенсійне забезпечення.

## РОЗДІЛ VII

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати не рідше одного разу на рік спільною комісією, сформованою Сторонами.

7.1.2. На час роботи комісії увільняти її членів від основної роботи із збереженням середнього заробітку.

7.1.3. Один раз на рік, у першому кварталі, спільно розглядати підсумки виконання Колективного договору за попередній рік, заслуховувати звіт Роботодавця та голови ППО щодо взятих на себе зобов'язань на зборах (конференції) трудового колективу.

7.1.4. Надавати повноважним представникам Сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням Колективного договору.

7.1.5. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань за Колективним договором, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

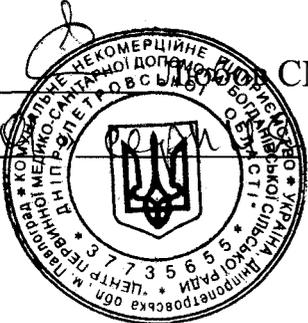
7.1.6. Умови Колективного договору можуть бути змінені на підставі Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1.07.2022 № 2352-IX)).

Прим.1. пункт 2.1.20 на час військового стану не діє.

**Підписи сторін:**

Директор

КНП «Центр ПМСД» БСР ДО»

  
Людмила СМЕЛОВСЬКА  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 року

Голова ППО

КНП «Центр ПМСД» БСР ДО»

  
Андрій СОБОЛЬ  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 року

Додаток 1  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 2.1.12 пункту 2 розділу II)

**Категорії працівників, які підлягають атестації**

№	Категорії працівників
1	Бухгалтер
2	Бухгалтер (з дипломом магістра)
3	Економіст
4	Економіст з матеріально-технічного забезпечення
5	Юрисконсульт
6	Інженер з охорони праці
7	Фахівець з питань цивільного захисту
8	Фахівець з підготовки кадрів та кадрового обліку
9	Фахівець з публічних закупівель
10	Технік з обслуговування будівель та споруд
11	Водій автотранспортних засобів
12	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
13	Практичний психолог
14	Логопед
15	Ерготерапевт
16	Фізичний терапевт
17	Асистент фізичного терапевта

Фахівець

з підготовки кадрів та кадрового обліку



Марина ШАНЬКА

Додаток 2  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 2.1.36 пункту 2 розділу II)

### ПЕРЕЛІК

посад медичних працівників, які мають право на щорічну додаткову  
оплачувану відпустку тривалістю 3 (три) календарних дні за безперервну  
роботу на зазначених посадах понад три роки

№ з/п	Найменування посади
1	Завідувач амбулаторії загальної практики - сімейної медицини, розташованої у сільській місцевості
2	Лікарі амбулаторії, розташованої у сільській місцевості
3	Лікар загальної практики - сімейній лікар
4	Сестра медична (брат медичний) загальної практики - сімейної медицини

Фахівець

з підготовки кадрів та кадрового обліку



Марина ШАНЬКА

Додаток 3  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 2.1.37 пункту 2 розділу II)

### Перелік

посад, робота на яких дає право працівникам на щорічні додаткові відпустки за підвищене нервово-емоційне та інтелектуальне навантаження та особливий характер праці  
(згідно постанови КМУ від 17.11.1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків 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» (із змінами))

№ з/п	Посади	Тривалість щорічної основної відпустки в календарних днях	Тривалість щорічної додаткової відпустки в календарних днях
<b>1</b>	<b>Лікарі всіх спеціальностей, а саме :</b>		
	Лікар-акушер-гінеколог	24	7
	Лікар-хірург	24	7
	Лікар загальної практики - сімейний лікар	24	7
	Лікар-статистик	24	7
	Лікар-терапевт	24	7
	Лікар-педіатр	24	7
	Лікар-ортопед-травматолог	24	7
	Лікар з ультразвукової діагностики	24	7
	Лікар-стоматолог	24	7
	Лікар-стоматолог-хірург	24	7
	Лікар-стоматолог-терапевт	24	7
	Лікар-стоматолог дитячий	24	7
	Лікар-отоларинголог	24	7
	Лікар-офтальмолог	24	7
	Лікар-ендокринолог	24	7
	Лікар-невропатолог	24	7

	Лікар-фізіотерапевт	24	7
	Лікар фізичної та реабілітаційної медицини	24	7
	Лікар-лаборант	24	7
	Лікар-інтерн	24	7
	<b>Крім:</b>		
	Лікар-рентгенолог	24	11
	Лікар-фтизіатр	24	11
	Лікар-психіатр	24	25
<b>2</b>	<b>Спеціалісти з вищою немедичною освітою:</b>		
	Логопед	56	-
	Практичний психолог	24	11
<b>3</b>	<b>Професіонали з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я</b>		
	Фізичний терапевт	24	7
	Ерготерапевт	24	7
<b>4</b>	<b>Фахівці у сфері охорони здоров'я</b>		
	Асистент фізичного терапевта	24	7
<b>5</b>	<b>Середній медичний персонал всіх спеціальностей, а саме :</b>		
	Сестра медична старша (брат медичний старший)	24	7
	Сестра медична (брат медичний) загальної практики - сімейної медицини	24	7
	Сестра медична (брат медичний) з функціональної діагностики	24	7
	Сестра медична (брат медичний) зі стоматології	24	7
	Сестра медична операційна (брат медичний операційний)	24	7
	Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії	24	11
	Сестра медична (брат медичний) травматологічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) ендокринологічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) отоларингологічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний)	24	7

	неврологічного кабінету		
	Сестра медична (брат медичний) офтальмологічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) хірургічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) терапевтичного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) гінекологічного кабінету	24	7
	Сестра медична (брат медичний) з реабілітації	24	7
	Сестра медична (брат медичний) з масажу	24	7
	Акушерка (акушер)	24	7
	Лаборант	24	7
	Статистик медичний	24	7
	Асистент фізичного терапевта (з медичною освітою)	24	7
	<b>Крім:</b>		
	Рентгенолаборант	24	11
	Сестра медична (брат медичний) психіатричного кабінету	24	25
<b>6</b>	<b>Молодший медичний персонал, а саме :</b>		
	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка- прибиральниця, санітар, санітар- прибиральник)	24	7
<b>7</b>	<b>Інший персонал, а саме :</b>		
	Реєстратор медичний	24	7
	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	24	4
	Двірник	24	4
	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	24	4

Фахівець

з підготовки кадрів та кадрового обліку



Марина ШАНЬКА

Додаток 4  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 2.1.37 пункту 2 розділу II)

### СПИСОК

посад, робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку  
до 7 календарних днів за ненормований робочий день

№ з/п	Посада	Тривалість
1	Директор	7
2	Заступники директора	7
3	Завідувачі структурними підрозділами	7
4	Інженер з охорони праці	7
5	Головний бухгалтер	7
6	Бухгалтер, бухгалтер (з дипломом магістра)	7
7	Економіст	7
8	Юрисконсульт	7
9	Головна медична сестра (головний медичний брат)	7
10	Фахівець з підготовки кадрів та кадрового обліку	7
11	Фахівець з публічних закупівель	7
12	Економіст з матеріально-технічного забезпечення	7
13	Технік з обслуговування будівель та споруд	7
14	Секретар	4
15	Фахівець з питань цивільного захисту	4
16	Водій автотранспортних засобів	4

Фахівець  
з підготовки кадрів та кадрового обліку  Марина ШАНЬКА

Додаток 5  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.2 пункту 4 розділу IV)

**СПИСОК**  
тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів  
для обрахування посадових окладів

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Розміри посадових окладів з 01 серпня 2023 року при першому тарифному розряді 2893 грн.
1	1	2893
2	1,09	3153
3	1,18	3414
4	1,27	3674
5	1,36	3934
6	1,45	4195
7	1,54	4455
8	1,64	4745
9	1,73	5005
10	1,82	5265
11	1,97	5699
12	2,12	6133
13	2,27	6567
14	2,42	7001

**Примітка.** Для обрахунку посадових окладів застосовується розмір посадового окладу першого тарифного розряду, зазначений в Положенні «Про Умови оплати праці працівників комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Богданівської сільської ради Дніпропетровської області».

Перший тарифний розряд в розмірі 2893 гривні визначений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 січня 2023 р. № 29 «Деякі питання оплати праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». При зміні посадового окладу першого тарифного розряду для працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами), відповідно до змін у законодавстві України, вносяться зміни до

Положення та застосовується новий розмір посадового окладу першого тарифного розряду, обраховуються всі посадові оклади шляхом множення розміру посадового окладу першого тарифного розряду на відповідний коефіцієнт. Розміри посадових окладів визначаються без копійок, застосовуючи арифметичні правила заокруглення.

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 6  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.3 пункту 4 розділу IV)

### Перелік

посад, робота в яких дає право на підвищення схемних посадових окладів за за кваліфікаційну категорію керівникам та їх заступникам, за керівництво лікарсько-консультативною комісією

№ з/п	Назва підвищення схемного посадового окладу	Назва посад	Розмір
1	За кваліфікаційну категорію керівникам та їх заступникам	Директор, заступники директора - лікарі - вищої кваліфікаційної категорії - першої кваліфікаційної категорії - другої кваліфікаційної категорії Головна медична сестра (головний медичний брат) - вищої кваліфікаційної категорії - першої кваліфікаційної категорії - другої кваліфікаційної категорії	- 44,9 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду - 31,9 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду - 24,1 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду  - 28,3 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду - 18,4 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду - 8,7 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду
2	За диплом з відзнакою (протягом п'яти років)	Лікар	5%
3	Голові лікарсько-консультативної комісії	Заступник директора, лікар будь-якої спеціальності	20%

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 7  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.3 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
посад, робота в яких дає право на підвищення схемних посадових окладів за  
завідування, старшинство, санітарний транспорт**

№ з/п	Назва підвищення схемного посадового окладу	Назва посад	Розмір
1	За завідування	Завідувачі, лікарі  при кількості посад лікарів, посад професіоналів з повною вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності, у підрозділі згідно зі штатним розписом (з урахуванням посад керівників цих структурних підрозділів і без урахування посад лікарів-інтернів)  до 3 одиниць включно понад 3 до 6 одиниць включно понад 6 одиниць	       10% 20% 25%
2	За старшинство	Сестра медична старша (брат медичний старший)	10%
3	За санітарний транспорт	Водій автотранспортного засобу	20%

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 8  
до Колективного договору  
на 2023 - 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.3 пункту 4 розділу IV)

**Перелік**  
**підрозділів та посад, робота в яких дає право на підвищення схемних**  
**посадових окладів у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці**

№ з/п	Назва підрозділів	Найменування посад працівників	Відсотки
	Адміністративний корпус центру первинної медико – санітарної допомоги, Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини, Центр комплексної реабілітації, Амбулаторія		
1	- Пересувний флюорограф	Рентгенолаборант	15
2	- Лабораторія	Лікар – лаборант	15
3	- Лабораторія	Лаборант	15
4	- Кабінет фізіотерапії при роботі на генераторах УВЧ будь-якої потужності (при відпусканні на місяць у середньому не менше 10 процедур у зміну)	Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії	15
5	- Кабінет ультразвукової діагностики	Лікар з ультразвукової діагностики	15
6	- Кабінет ультразвукової діагностики	Середній медичний персонал	15
7	- Стоматологічний кабінет, при постійній роботі у сфері	Лікар – стоматолог	15
8	іонізуючого випромінювання	Лікар – стоматолог – хірург	15
9	або з радіоактивними речовинами	Лікар – стоматолог – терапевт	15
10	- Кабінет діагностики туберкульозу та надання лікувально – профілактичної	Лікар – фтизіатр	30

	допомоги хворим на активну форму туберкульозу		
11	- Кабінет для психічно хворих	Лікар-психіатр	25
12	- Кабінет для психічно хворих	Сестра медична (брат медичний) психіатричного кабінету	25

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 9  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.3 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
педагогічних посад, робота в яких дає право на підвищення  
схемних посадових окладів за 10 відсотків**

№ з/п	Назва підвищення схемного посадового окладу	Назва посад	Розмір
1	Підвищення оплати праці педагогічних працівників згідно постанови КМУ від 11 січня 2018 року № 22	Практичний психолог	10%
2		Логопед	10%

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 10  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
професій і посад робітників, яким можна установлювати  
доплати за суміщення професій**

№ п/п	Найменування професій і посад працівників, яким можна установлювати доплати за суміщенням	Найменування професій і посад по яким можна проводити суміщення
<b>Лікарський персонал</b>		
1	Лікар загальної практики – сімейної медицини	Водій автотранспортного засобу
<b>Середній медичний персонал</b>		
1	Акушерка (акушер), рентгенолаборант, лаборант	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка-прибиральниця, санітар-прибиральник)
2	Сестра медична (брат медичний) (крім головної медичної сестри (головного медичного брата) та сестри медичної старшої (брата медичного старшого)	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка-прибиральниця, санітар-прибиральник) Водій автотранспортного засобу
3	Асистент фізичного терапевта (з медичною освітою)	Асистент ероготерапевта (з медичною освітою)
4	Асистент ероготерапевта (з медичною освітою)	Асистент фізичного терапевта (з медичною освітою)
<b>Професіонали з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я</b>		
1	Фізичний терапевт	Ерготерапевт
2	Ерготерапевт	Фізичний терапевт
<b>Спеціалісти (не медики)</b>		
1	Економіст, бухгалтер, юрисконсульт	Фахівець з публічних закупівель
2	Бухгалтер	Економіст
3	Юрисконсульт	Фахівець з підготовки кадрів та кадрового обліку
<b>Інший персонал</b>		
1	Водій автотранспортного засобу	Двірник

2	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка-прибиральниця, санітар-прибиральник)
---	---	---

**Примітка.** Усі доплати встановлюються наказом керівника, нарахування доплат припиняється при зміні режиму роботи, доплати скасовуються наказом керівника у встановленому законом порядку.

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 11  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
професій і посад, яким можна установлювати доплати за  
розширену зону обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт**

№ з/п	Найменування професій працівників, яким можна установлювати доплати	Найменування посад працівників, яким можна проводити доплати
1	Професіонали в галузі лікувальної справи, в галузі стоматології, інші професіонали в галузі медицини	Лікарі всіх спеціальностей, ерготерапевти, фізичні терапевти
2	Фахівці в галузі медицини	Сестри медичні (брати медичні), акушерки (акушери), лаборанти, рентгенлаборанти, асистенти фізичного терапевта
3	Технічні службовці в галузі медицини	Реєстратори медичні
4	Робітники в галузі медицини	Молодші медичні сестри (молодші медичні брати) (санітарки-прибиральниці, санітари-прибиральники)
5	Професіонали, фахівці, які відносяться до спеціалістів (не медиків)	Бухгалтери (з дипломом магістра), бухгалтери, економісти, юрисконсульти, фахівці з публічних закупівель, фахівці з питань цивільного захисту, інженери з охорони праці, фахівці з підготовки кадрів та кадрового обліку, техніки з обслуговування будівель та споруд, логопеди, психологи
6	Інші працівники	Секретар, водії автотранспортних засобів, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування, робітники з комплексного обслуговування й ремонту будинків

**Примітка.** Усі доплати встановлюються наказом керівника, нарахування доплат припиняється при зміні режиму роботи, доплати скасовуються наказом керівника у встановленому законом порядку.

Економіст першої категорії

58

Олена БУЯНОВА

Додаток 12  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
підрозділів та посад по доплаті за роботу в нічний час в розмірі 35% годинної  
тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час.**

№ п/п	Назва підрозділів	Назва посад
1	Амбулаторії загальної практики сімейної медицини	При викликах на констатацію смерті в нічний час: лікарі загальної практики - сімейні лікарі, лікарі-терапевти, водії автотранспортних засобів
2	Котельня	Опалювачі

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 13  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
автомобілів, водіям яких можна установлювати ненормований робочий день  
з доплатою 25% місячної тарифної ставки**

№ з/п	Назва підрозділів	Вид транспорту / Номера автомобілів	Відсотки
1	Адміністративний корпус центру первинної медико-санітарної допомоги	Тойота Хай Ейс АЕ 0166 СК	25
		Тойота Ленд Крузер АЕ 0165 СК	25
		ЗАЗ 110307 АЕ 3850 АО	25
		ЗАЗ Lanos АЕ 3359 НТ	25
		ЗАЗ Lanos АЕ 3360 НТ	25
2	Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини	Санітарний транспорт амбулаторій	25

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 14  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
підрозділів та посад, із шкідливими та важкими умовами праці, робота на  
яких дає право на доплату до посадових окладів в розмірі 12 %**

№ з/п	Назва підрозділів	Назва посад	Відсотки
1	Амбулаторії загальної практики сімейної медицини - котельня	Опалювачі	12

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 15  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.4 пункту 4 розділу IV)

### Перелік

**підрозділів та посад, робота в яких пов'язана з використанням дезінфікувальних засобів, а також тих, що зайняті прибиранням туалетів, та дає право на установлення доплати до посадового окладу в розмірі 10%**

№ з/п	Назва підрозділів	Назва посад	Відсотки
1	Адміністративний корпус центру первинної медико-санітарної допомоги, Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини, Центр комплексної реабілітації, Амбулаторія	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Лікар – лаборант</li> <li>- Рентгенолаборант</li> <li>- Лаборант</li> <li>- Сестра медична операційна (брат медичний операційний)</li> <li>- Сестра медична травматологічного кабінету</li> <li>- Сестра медична (брат медичний) хірургічного кабінету</li> <li>- Сестра медична (брат медичний) гінекологічного кабінету</li> <li>- Акушерка (акушер)</li> <li>- Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка – прибиральниця, санітар – прибиральник)</li> <li>- Сестра медична загальної практики – сімейної медицини (в разі відсутності молодшої медичної сестри (молодшого медичного брата) (санітарки – прибиральниці, санітара – прибиральника)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> </ul>

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 16  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.5 пункту 4 розділу IV)

### Перелік

посад працівників, що надають первинну медичну допомогу, яким встановлюється надбавка за обсяг та якість виконаної роботи, відповідно до Постанови КМУ від 30 грудня 2013 року № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу»

№ з/п	Підрозділи	Посади працівників
1	Адміністративний корпус центру первинної медико – санітарної допомоги	Директор, заступник директора з медичного обслуговування населення, заступник директора з експертизи тимчасової непрацездатності, головна медична сестра
2	Амбулаторії загальної практики – сімейної медицини	Лікарі загальної практики сімейної медицини, сестри медичні загальної практики – сімейної медицини

**Примітка:** за умови забезпечення у повному обсязі бюджетними коштами надбавки за обсяг та якість виконаної роботи працівниками Підприємства

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 17  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.6 пункту 4 розділу IV)

### Перелік

посад, робота на яких дає право на доплату за надання мобільної паліативної медичної допомоги дорослим та дітям

№ з/п	Назва посад	Розрахунок	Розмір доплати, грн.
1	<b>ЛІКАРІ</b> - Лікар загальної практики – сімейної медицини - Лікар будь – якої спеціальності	Доплата за кожний виїзд до паліативного пацієнта згідно щомісячного звіту амбулаторії	250,00
2	<b>СЕРЕДНІЙ МЕДИЧНИЙ ПЕРСОНАЛ</b> - Сестра медична (брат медичний) загальної практики – сімейної медицини	Доплата за кожного паліативного пацієнта згідно щомісячного звіту амбулаторії	200,00
		Доплата за кожний день, в якому відбувся виїзд до паліативного пацієнта згідно щомісячного звіту амбулаторії	50,00
3	<b>СПЕЦІАЛІСТИ (НЕ МЕДИКИ)</b> - Практичний психолог	Доплата за кожний виїзд до паліативного пацієнта згідно щомісячного звіту амбулаторії	50,00
4	<b>ІНШІ</b> - Водій автотранспортного засобу	Доплата за кожний день, коли був виїзд до паліативного пацієнта, після закінчення робочого дня згідно щомісячного звіту амбулаторії	50,00

**Примітка.** Розмір доплати в місяць визначається як сума доплат за кожним показником. Доплата встановлюється щомісячно наказом керівника та є разовою виплатою. Виплата проводиться за рахунок надходження коштів за пакетом «Мобільна паліативна медична допомога дорослим та дітям» програми медичних гарантій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022

року № 1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) на час дії постанови та договорів з Національною службою здоров'я України.

Виплата доплат розпочинається та подовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходження коштів від Національної служби здоров'я України.

Порядок виплати додаткової стимулюючої доплати регулюється Положенням «Про доплату за надання мобільної паліативної медичної допомоги дорослим та дітям».

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 18  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.6 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
посад, робота на яких дає право на доплату за ведення вагітності в  
амбулаторних умовах**

№ з/п	Назва посад	Розрахунок	Розмір доплати, грн.
1	<b>ЛІКАРІ</b> - Лікар-акушер-гінеколог	Доплата за кожен вагітну згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	288,00
2	<b>СЕРЕДНІЙ МЕДИЧНИЙ ПЕРСОНАЛ</b> - Акушерка (акушер)	Доплата за кожен вагітну згідно щомісячного звіту лікаря-акушер-гінеколога	144,00

**Примітка.** Розмір доплати в місяць визначається як сума доплат за кожним показником. Доплата встановлюється щомісячно наказом керівника та є разовою виплатою. Виплата проводиться за рахунок надходження коштів за пакетом «Ведення вагітності в амбулаторних умовах» програми медичних гарантій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) на час дії постанови та договорів з Національною службою здоров'я України.

Виплата доплат розпочинається та продовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходження коштів від Національної служби здоров'я України.

Порядок виплати додаткової стимулюючої доплати регулюється Положенням «Про доплату за ведення вагітності в амбулаторних умовах».

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 19  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.6 пункту 4 розділу IV)

### Перелік

посад, робота на яких дає право на доплату за супровід і лікування дорослих та дітей, хворих на туберкульоз, на первинному рівні медичної допомоги

№ з/п	Назва посад	Розрахунок	Розмір доплати, грн.
1	<b>ЛІКАРІ</b> - Лікар загальної практики – сімейної медицини - Лікар – терапевт - Лікар – педіатр - Лікар – фтизіатр	Доплата за кожного пацієнта, що продовжує лікування, згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	232,50
		Доплата за кожного пацієнта, що має статус “вилікуваний” і “лікування завершено”, згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	620,00
2	<b>СЕРЕДНІЙ МЕДИЧНИЙ ПЕРСОНАЛ</b> - Сестра медична (брат медичний) загальної практики –сімейної медицини	Доплата за кожного пацієнта, що продовжує лікування, згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	116,25
		Доплата за кожного пацієнта, що має статус “вилікуваний” і “лікування завершено”, згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	310,00

**Примітка.** Доплата встановлюється щомісячно наказом керівника та є разовою виплатою. Виплата проводиться за рахунок надходження коштів за пакетом «Супровід та лікування дорослих та дітей, хворих на туберкульоз, на первинному рівні медичної допомоги» програми медичних гарантій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) на час дії постанови та договорів з Національною службою здоров'я України.

Виплата доплат розпочинається та продовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного

отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходженням коштів від Національної служби здоров'я України.

Порядок виплати додаткової стимулюючої доплати регулюється Положенням «Про доплату за супровід і лікування дорослих та дітей, хворих на туберкульоз, на первинному рівні медичної допомоги».

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 20  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.6 пункту 4 розділу IV)

**Перелік**

**посад, робота на яких дає право на доплату за супровід і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги**

№ з/п	Назва посад	Розрахунок	Розмір доплати, грн.
1	<b>ЛІКАРІ</b> Лікар загальної практики – сімейної медицини Лікар – терапевт Лікар – педіатр	Доплата за кожного пацієнта, якому надали медичну послугу із супроводу і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги згідно щомісячного звіту електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ) за попередній місяць	75,00
2	<b>СЕРЕДНІЙ МЕДИЧНИЙ ПЕРСОНАЛ</b> Сестра медична (брат медичний) загальної практики – сімейної медицини	Доплата за кожного пацієнта, якому надали медичну послугу із супроводу та лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги згідно щомісячного звіту лікаря	25,00

**Примітка.** Розмір доплати в місяць визначається як сума доплат за кожним показником. Доплата встановлюється щомісячно наказом керівника та є разовою виплатою. Виплата проводиться за рахунок надходження коштів за пакетом «Супровід і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги» програми медичних гарантій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) на час дії постанови та договорів з Національною службою здоров'я України.

Виплата доплат розпочинається та продовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходженням коштів від Національної служби здоров'я України.

Порядок виплати додаткової стимулюючої доплати регулюється Положенням «Про доплату за супровід і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги».

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

Додаток 21  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 4.1.6 пункту 4 розділу IV)

**Перелік  
посад, робота в яких дає право на доплату за внесення електронних медичних  
записів в ЕСОЗ про надані медичні послуги  
за пакетами № 9 та № 34**

№ з/п	Назва посад	Розрахунок	Розмір доплати, грн.
<b>1</b>	<b>Лікарський персонал (професіонали у галузі охорони здоров'я)</b> Лікарі, для яких в розшифровці за місяць від НСЗУ, обраховано прогнозні надходження за пакетом № 9 «Профілактика, діагностика, спостереження та лікування в амбулаторних умовах» або за пакетом № 34 «Стоматологічна допомога дорослим та дітям»	Граничні суми оплати за пакетами №9 та № 34 від НСЗУ за медичні послуги згідно звіту за попередній місяць в ЕСОЗ, які дають право на отримання доплати.  Норма для нарахування доплати на повну ставку:	
		100 000,01 грн. - 120 000,00 грн.	5000,0
		120 000,01 грн. - 150 000,00 грн.	7000,0
		150 000,01 грн. і більше	10000,0
<b>2</b>	<b>Середній медичний персонал (фахівці у галузі охорони здоров'я)</b> Сестри медичні (брати медичні), акушерки (акушери), лаборанти відповідно до місячного звіту структурного підрозділу	Граничні суми оплати за пакетами №9 та № 34 від НСЗУ за медичні послуги згідно звіту за попередній місяць в ЕСОЗ, які дають право на отримання доплати.  Норма для нарахування доплати на повну ставку:	
		100 000,01 грн. - 120 000,00 грн.	2000,0
		120 000,01 грн. - 150 000,00 грн.	2800,0
		150 000,01 грн. і більше	4000,0
<b>3</b>	<b>Працівник будь-якої спеціальності</b> , на якого покладено обов'язки надавати методологічну допомогу при внесенні медичних записів в ЕСОЗ	Доплата за одного лікаря, якому в звіті ЕСОЗ за попередній місяць опалата від НСЗУ складає в сумі більше 100000,0 грн. пропорційно зайнятим посадам	1000,0

**Примітка.** Розмір доплати в місяць визначається пропорційно зайнятій посаді. Доплата встановлюється щомісячно наказом керівника та є разовою виплатою. Виплата проводиться за рахунок надходження коштів за пакетом «Профілактика, діагностика, спостереження та лікування в амбулаторних умовах» або «Стоматологічна допомога дорослим та дітям» програми медичних гарантій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1464 «Деякі питання реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році» (із змінами) на час дії постанови та договорів з Національною службою здоров'я України.

Виплата доплат розпочинається та продовжується на наступний рік після прийняття відповідної постанови щодо реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у відповідному році після фактичного отримання коштів згідно укладених договорів та припиняється із закінченням надходження коштів від Національної служби здоров'я України.

Порядок виплати додаткової стимулюючої доплати регулюється Положенням «Про доплату за внесення електронних медичних записів в ЕСОЗ про надані медичні послуги за пакетами № 9 та № 34».

Економіст першої категорії



Олена БУЯНОВА

**Перелік  
професій та посад, які працюють в шкідливих  
та небезпечних умовах праці**

1. Опалювач.
2. Лікар-фтизіатр.
3. Рентгенолаборант.
4. Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії.
5. Лікар-лаборант.
6. Лаборант.
7. Водій автотранспортного засобу.
8. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування.
9. Лікар з ультразвукової діагностики.
10. Лікар стоматолог, лікар стоматолог-хірург, лікар стоматолог – терапевт Богданівської АЗПСМ ( які працюють з дентальним рентген апаратом) та віднесені до категорії А.
11. Лікар-психіатр (при роботі на ставку).
12. Сестра медична (брат медичний) психіатричного кабінету (при роботі на ставку) .

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 23  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.4 пункту 5 розділу V)

**Перелік  
посад які виконують роботи підвищеної небезпеки та ті,  
що потребують професійного добору**

1. Опалювач.
2. Водій автотранспортних засобів.
3. Лікар-рентгенолог.
4. Лікар – стоматолог, лікар стоматолог – хірург, лікар – стоматолог – терапевт Богданівської АЗПСМ (які працюють з дентальним рентген апаратом) та віднесені до категорії А.
5. Рентгенолаборант.
6. Лікар з ультразвукової діагностики.
7. Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії.
8. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування.

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 24  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.9 пункту 5 розділу V)

**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ**  
**щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці**  
**і виробничого середовища,**  
**підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам**  
**виробничого травматизму,**  
**професійних захворювань, аваріям і пожежам**

№ з/п	Найменування заходів	Строк виконання	Особи відповідальні за виконання
1	2	7	8
1.	З метою попередження випадків електротравматизму. Проводити заміри опору ізоляції та заземлення електроустановок.	II кв. щорічно	Інженер з охорони праці, головний бухгалтер
2.	Забезпечити спецодягом, взуттям та засобами індивідуального захисту працівників, виконуючих роботи з підвищеною небезпекою, відповідно до встановлених норм	Згідно графіку	Головний бухгалтер, економіст з матеріально – технічного забезпечення, інженер з охорони праці
3.	Організувати проведення навчання працівників (електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, опалювачі та працюючих із судами під тиском) в учбовому комбінаті	Згідно графіку	Інженер з охорони праці
4.	Проводити технічне обслуговування вогнегасників	II – III кв. щорічно	Відповідальна особа за проти- пожежний стан, головний бухгалтер
5.	Наладка автоматики безпеки котлів	III кв. щорічно	Економіст з матеріально – технічного забезпечення, головний бухгалтер
6.	Перевірка технічного стану	III кв.	Економіст з матеріально –

	вентиляційних каналів	щорічно	технічного забезпечення, головний бухгалтер
7.	Провести позачергову атестацію робочих місць за умовами праці в зв'язку зі змінами умов праці	II кв. 2023р.	Інженер з охорони праці, головний бухгалтер
8.	Проводити страхування медичних працівників від СНІДу та водіїв автотранспортних засобів на випадок ДТП	I кв. щорічно	Головний бухгалтер
9.	Проведення медичних оглядів	щорічно	Головний бухгалтер, інженер з охорони праці, заступник директора з медичного обслуговування населення

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 25  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.11 пункту 5 розділу V)

**ПЕРЕЛІК**  
**осіб, які підлягають навчанню та перевірці знань**  
**з питань охорони праці**

№ з/п	Найменування професії, посади, вид роботи	Періодичність проходження перевірки знань
1	Директор підприємства (охорона праці, пожежна безпека)	1 раз у 3 роки
2	Заступник директора з експертизи тимчасової неприцездатності (охорона праці, пожежна безпека)	1 раз у 3 роки
3	Технік з обслуговування будівель та споруд першої категорії (охорона праці, пожежна безпека, електробезпека, теплові мережі)	1 раз у 3 роки
4	Інженер з охорони праці (охорона праці, пожежна безпека, електробезпека, радіаційна безпека)	1 раз у 3 роки
5	Відповідальні особи за охорону праці, пожежну безпеку в структурних підрозділах (охорона праці, пожежна безпека)	1 раз у 3 роки
6	Фахівець з питань цивільного захисту (пожежна безпека, охорона праці)	1 раз у 3 роки
7	Керівник який безпосередньо організовує роботи в діючих електроустановках (електробезпека)	щороку
8	Особа відповідальна за теплові установки та мережі (теплові мережі, обладнання, що працює під тиском)	щороку
9	Лікар-лаборант, лаборант (охорона праці)	щороку
10	Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії (охорона праці, електробезпека)	щороку
11	Опалювач (охорона праці, пожежна безпека, теплові мережі, обслуговування, обладнання, що працює під тиском)	щороку
12	Рентгенолаборант (охорона праці, радіаційна безпека, електробезпека)	щороку
13	Водій автотранспортного засобу (охорона праці, пожежна безпека)	щороку
14	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (охорона праці, пожежна безпека, електробезпека, робота на висоті)	щороку
15	Члени пожежно-технічної комісії (пожежна безпека)	щороку
16	Відповідальна особа за безпеку дорожнього руху (охорона праці, пожежна безпека, безпека дорожнього руху)	1 раз у 3 роки

Інженер з охорони праці

Сергій ЗУБ

Додаток 26  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.16 пункту 5 розділу V)

### П Е Р Е Л І К

професій та посад працівників яким видається безкоштовно спецодяг,  
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№ з/п	Найменування професій та посад	Вид спецодягу , взуття та інших ЗІЗ	Кількість (шт., пар)	Строк експлуатації
1	2	3	4	5
1.	Лікарі, середній та молодший медичний персонал	- Халат бавовняний - Рукавички гумові - Фартух не промокний - Захисні щитки - Захисні окуляри	1 1 1  1 1	12 місяців Чергові Черговий  Чергові Чергові
2.	Рентгенолаборант Лікар стоматолог, лікар стоматолог – хірург, лікар стоматолог – терапевт Богданівської АЗПСМ (які працюють з дентальним рентген апаратом) та віднесені до категорії А.	- Фартух гумовий просвинцьований  - Халат бавовняний  - Рукавички гумові	1  1  1	Черговий  12 місяців  Чергові
3.	Лаборант, лікар – лаборант	- Халат бавовняний  - Фартух не промокний з нагрудником - Окуляри захисні - Захисні щитки - Рукавички гумові	1  1 1 1 1	12 місяців  Черговий  Чергові Чергові Чергові
4.	Водій автотранспортного засобу	- Костюм бавовняний - Черевики шкіряні Рукавички бавовняні - Каска	1  1 1  1	12місяців  12місяців 6 місяців  Чергова

		- Куртка бавовняна утеплена (при роботі в неопалювальній кабіні)	1	36 місяців
		- Штани бавовняні утеплені (при роботі в неопалювальній кабіні)	1	36 місяців
		- Жилет сигнальний	1	До зносу
		Під час роботи з газонокосаркою, додатково:		
		- Щиток захистний або окуляри захистні	1	Чергові
5	Двірник	- Костюм бавовняний	1	12 місяців
		- Черевики шкіряні	1	12 місяців
		- Куртка утеплена бавовняна	1	36 місяців
		- Штани утеплені бавовняні	1	36 місяців
		- Чоботи гумові	1	Чергові
		- Рукавиці комбіновані	1	1 місяць
		- Жилет сигнальний	1	До зносу
		Під час роботи з газонокосаркою, додатково:		
		- Щиток захистний або окуляри захистні	1	Чергові
6	Опалювач	- Костюм бавовняний	1	12 місяців
		- Черевики шкіряні	1	12 місяців

		- Куртка утеплена бавовняна	1	36 місяців
		- Штани утеплені бавовняні	1	36 місяців
		- Рукавиці	1	3 місяці
		- Чоботи гумові	1	24 місяців
		- Респіратор пило газозахисний	1	До зносу
		- Навушники протишумові	1	До зносу
		- Окуляри захисні	1	До зносу
		Під час Обслуговування устаткування, що працює під напругою додатково:		
		- Рукавички діелектричні	1	Чергові
7	Лікар з ультразвукової діагностики	- халат або костюм бавовняний	1	12 місяців
		- рукавичкі гумові	1	чергові
8	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	- Костюм бавовняний	1	12 місяців
		- Черевики шкіряні	1	12 місяців
		- Куртка утеплена бавовняна	1	36 місяців
		- Штани утеплені бавовняні	1	36 місяців
		- Рукавички бавовняні	1	1 місяць
		- Рукавички діелектричні	1	Чергові

		- Калоші діелектричні	1	Чергові
		- Жилет сигнальний	1	До зносу
		- Каска	1	Чергова
		Під час виконання робіт на висоті додатково:		
		- Пояс запобіжний	1	Черговий
		Під час виконання робіт із застосуванням пневмо		
		- і електроінструменту додатково:		
		- Навушники протишумові	1	До зносу
9	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	- Костюм бавовняний	1	12 місяців
		- Черевики шкіряні	1	12 місяців
		- Куртка утеплена бавовняна	1	36 місяців
		- Штани утеплені бавовняні	1	36 місяців
		- Рукавички бавовняні	1	1 місяць
		- Респіратор	1	Черговий
		- Окуляри захисні	1	Чергові
		- Каска	1	До зносу
		Під час виконання робіт на висоті додатково:		
		- Пояс запобіжний	1	Черговий
		Під час виконання робіт із застосуванням пневмо – і електроінструменту додатково:		
		- Навушники протишумові	1	До зносу

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 27  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.18 пункту 5 розділу V)

**П Е Р Е Л І К**  
**професій і посад працівників, яким безоплатно видаються мило, знешкоджуючі засоби та захисні креми у зв'язку з можливою дією на шкіру шкідливих речовин**

№ з/п	Професія, посада	Найменування засобу	Кількість за місяць (гр.)
1	Водій автотранспортного засобу	мило	400
2	Двірник	мило	400
3	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	мило	400
4	Опалювач	мило	400
5	Лікарі, середній медичний персонал, молодший медичний персонал, посади фахівців і професіоналів в галузі охорони здоров'я	знешкоджуючий засіб захисний крем	100 (мл) За мірою потреби

**Примітка:** Незалежно від видачі мила на руки відповідним працівникам керівник підприємства повинен забезпечити наявність достатньої кількості мила біля умивальних раковин.

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 28  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.19 пункту 5 розділу V)

### П Е Р Е Л І К

професій та посад, якими в зв'язку з шкідливими умовами праці  
надаються оплачуванні перерви санітарно-оздоровчого значення.

№ з/п	Структурний підрозділ	Посада, професія	Кількість хв. перерви	Загальний час перерви (хв.)
1	Фізіотерапевтичний кабінет  Кабінет ультразвукової діагностики	Лікар-фізіотерапевт Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії  Лікар з ультразвукової діагностики Сестра медична (брат медичний) з функціональної діагностики	15 хв. через кожні 1,5 години праці	60
2	Флюографічний кабінет (пересувний)	Рентгенолаборант	15 хв. через кожні 1,5 години праці	45
3	Апарат управління, бухгалтерія, адміністративний персонал	Секретар, статистик медичний, бухгалтера, економісти, професіонали, фахівці, працівники, що працюють з ПК, ноутбуками і планшетами (лікарі, середній медичний персонал, посади фахівців і професіоналів в галузі охорони здоров'я)	10 хв. через після кожної години роботи з ПЕОМ	60

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

Додаток 29  
до Колективного договору  
на 2023 – 2028 р.р.  
(підпункт 5.1.32 пункту 5 розділу V)

### **П Е Р Е Л І К**

**посад, професій з важкими , шкідливими умовами праці, на яких  
заборонено застосовувати працю неповнолітніх**

1. Водії автотранспортних засобів.
2. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування.
3. Сестра медична (брат медичний) з фізіотерапії.
4. Рентгенолаборант.
5. Опалювач.
6. Сестра медична (брат медичний) з функціональної діагностики.
7. Сестра медична (брат медичний) психіатричного кабінету.

Інженер з охорони праці



Сергій ЗУБ

В данному колективному договорі  
пронумеровано, прошнуровано та скріплено  
печаткою 84 (вісімдесят чотири) аркуші

Директор КНП «Центр «Медичне підприємство БОІДЖАРСЬКОЇ  
САНІТАРНО-ДОПОМОЖНОЇ ТРОЄТРОВСЬКОЇ



Людмила МЕЛОВСЬКА