

Внесення змін

До Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом КНП «ЦПМСД Брацлавської селищної ради» від 31.05.2021 року.

смт Брацлав

« 14 » січня 20 22 року

На підставі ст.77 Закону України від 19.11.1992 № 2801- XII «Основи законодавства України про охорону здоров'я» керуючись ст..ст. 10, 14 Закону України «Про колективні договори і угоди»:

1. Викласти розділ 4 Колективного договору між адміністрацією та Радою трудового колективу КНП «ЦПМСД Брацлавської селищної ради» від 31.05.2021 року у наступній редакції:

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Здійснювати оплату праці на підставі законів та інших нормативно правових актів України, Генеральної, територіальної і галузевої угод, цього колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

4.2. Переглядати розмір мінімальної заробітної плати з урахуванням Закону України «Про державний бюджет України» на відповідний рік.

4.3. Для працівників Підприємства Керівник встановлює місячні оклади за рекомендаціями тарифікаційної комісії. Найменування посад в штатному розписі для працівників затверджувати за Класифікатором професій ДК 003-2010.

4.4. Оклади встановлюються (затверджуються) наказом Керівника на підставі затвердженого штатного розпису (**Додаток 5**).

Посадовий оклад в закладі визначається слідуючою схемою:

- керівник – за умовами контракту;
- лікарі ЗПСЛ - % коштів, отриманих від задекларованих пацієнтів;
- медсестри ЗПСМ – коефіцієнт від коштів отриманих за задекларованих пацієнтів, яких обслуговують їх лікарі;
- інший середній медичний персонал – за коефіцієнтом від середньої заробітної плати сімейних медсестер;
- середній медичний персонал ФП – коефіцієнт від мінімальної заробітної плати;
- інший персонал – коефіцієнт від мінімальної заробітної плати;

4.5. Встановлювати наступні доплати:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього

працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;

- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби та зайняті прибиранням санвузлів, туалетів у розмірі 10 відсотків посадового окладу.

4.6. Встановлювати наступні надбавки (у межах фонду оплати праці):

- за високі досягнення у праці, за виконання особливо важкої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу.

Конкретний розмір цих доплат устанавлюється Керівником ЦПМСД.

При встановленні доплат та надбавок, які не мають обов'язкового характеру, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Ради трудового колективу (Додаток 6).

Максимальні розміри доплат та надбавок, що не носять обов'язкового характеру і передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з врахуванням рекомендацій (пропозицій) Ради трудового колективу.

4.8. Погоджувати з Радою трудового колективу конкретні розміри посадових

ставок (окладів), доплат, надбавок, премій у разі внесення змін до нормативно-правових актів у цій сфері (ст.15 Закону України «Про оплату»).

4.9. Ввести до складу тарифікаційної комісії голову РТК.

4.10. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, які погіршують умови оплати праці працівників.

Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці та оплати праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст.103 КЗпП України).

4.11. Своєчасно ознайомлювати всіх працівників з новими умовами оплати праці.

4.12. Здійснювати преміювання працівників Закладу за рахунок економії фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом та за рахунок надходжень від надання платних послуг згідно з Положенням про преміювання (додаток №7).

4.13. Преміювання проводити за погодженням з Радою трудового колективу.

4.14. Відповідно до статей 23,24 Закону України «Про оплату праці» виплачувати заробітну плату в грошових знаках України двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (при вчасному надходженні коштів від НСЗУ):

- аванс до 21 числа кожного місяця;

- остаточний розрахунок до 7 числа наступного місяця.
- 4.15. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).
- 4.16. Забезпечити відшкодування витрат на службові відрядження та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва у порядку, визначеному діючим законодавством (стаття 122 КЗПП України, постанова КМУ від 28 червня 1997 р. №695).
- 4.17. При переведенні працівника на іншу нижчеоплачувану роботу, оплату проводити згідно трудового законодавства (ст. 114, 170 КЗпП України).
- 4.18. Роботу в святкові та неробочі дні понад місячну норму робочого часу оплачувати у подвійному розмірі (стаття 107 КЗпП України).
- 4.19. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, зарплати, що належить до виплати.

Рада трудового колективу зобов'язується:

- 4.20. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі законодавства про оплату праці у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавців, затвердженого табеля обліку робочого часу працівників.
- 4.21. Вносити обгрунтовані пропозиції щодо підвищення розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг працівникам.
- 4.22. Надавати працівникам-членам РТК консультативну допомогу з питань оплати праці.
- 4.23. Представляти за дорученням працівника –члена РТК його інтереси в розгляді спорів з питань оплати праці у Комісії по трудових спорах (ст.226 КЗпП України) судових органах (ст. 232 КЗпП України).
- 4.24. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.
- 4.25. Брати участь в роботі тарифікаційної комісії.
- 4.26. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосується оплати праці (ст.45,141,147-1 КЗпП України, ст.36 Закону України «Про оплату праці», Закону «Про колективні договори і угоди»).

2. Викласти Додаток 5 Колективного договору між адміністрацією та Радою трудового колективу КНП «ЦПМСД Брацлавської селищної ради» від 31.05.2021 року у наступній редакції:

Додаток № 5
до колективного договору

ПОЛОЖЕННЯ
про встановлення посадових окладів,
їх підвищення, доплат та надбавок

1. При визначенні рівня посадових окладів працівників гарантується додержання вимог щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати на поточний рік, встановленої Законом України «Про державний бюджет» на відповідний рік, додержання вимог ст.3 Закону України «Про оплату праці» с. 95 КЗпП.
2. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) для робітників, які виконують просту некваліфіковану роботу у розмірі не нижче визначеної законодавством мінімальної заробітної плати у разі відпрацюванні повної місячної норми робочого часу та виконання виробничих завдань.

Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів адміністративно – управлінського, лікарського, медичного, допоміжного та іншого персоналу до мінімальної тарифної ставки

Назва посади	Коефіцієнт співвідношення (сума в грн.)
Директор	Згідно додаткової угоди від 04.01.2022 р. до контракту від 01.09.2021 року
Головний бухгалтер	На 20 % менше від посадового окладу директора
Головна медична сестра	Середня заробітна плата сімейних медсестер, але не менше максимальної заробітної плати

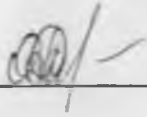
	середніх медичних працівників з коефіцієнтом 1,1
Лікар загальної практики – сімейний лікар	1 при умові підписання щонайменше 1260 декларацій з пацієнтами, але не менше 20 000,00 грн.
Медичні сестри загальної практики - сімейної медицини	1 при умові підписання щонайменше 1260 декларацій з пацієнтами, але не менше 13 500,00 грн.
Статистик медичний	1 від середньої заробітної плати середніх медичних працівників, але не менше 13 500,00 грн.
Фельдшер	1 але не менше 13 500,00 грн.
Фельдшер-лаборант	1 але не менше 13 500,00 грн.
Старша медична сестра	1 але не менше 13 500,00 грн.
Акушерка	1 але не менше 13 500,00 грн.
Молодша медична сестра	1 але не менше 13 500,00 грн.
Економіст-бухгалтер	1,5 від мінімальної заробітної плати
Інспектор з кадрів-діловод	1,5 від мінімальної заробітної плати
Водій автотранспортних засобів	1 від мінімальної заробітної плати
Кочегар котельні (сезонний)	1 від мінімальної заробітної плати
Сестра медична	1 але не менше 13 500,00 грн.
Сестра медична з маніпуляцій	1 але не менше 13 500,00 грн.
Сестра медична з щеплень та профілактики	1 але не менше 13 500,00 грн.

3. За завідування ЛА ЗПСМ, встановлюється доплата у розмірі:
10 відсотків від нарахованої заробітної плати.

ПІДПИСИ СТОРІН

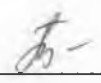
**Директор
Комунального некомерційного
підприємства «ЦПМСД»
Брацлавської селищної ради**

Сосновська Оксана Павлівна



**Голова Ради трудового
колективу Комунального некомерційного
підприємства «ЦПМСД»
Брацлавської селищної ради**

Бучинська Тетяна Михайлівна





Прошито, пронумеровано і скріплено печаткою 7 аркушів

(сім)
Директор КНП Сосновська Оксана Гаврилівна

