

Зміни та доповнення
до Колективного договору

Комунального некомерційного підприємства
«Південнівська міська лікарня» Південнівської міської ради

Прийнятий на зборах трудового колективу
Протокол № 1 від 18.12.2025

Генеральний директор
Комунального некомерційного
підприємства «Південнівська міська
лікарня» Південнівської міської ради»

(найменування посади керівника юридичної особи)

М.П.

(особистий підпис)

Оксана ДЕНИСЕНКО

(ім'я прізвище)

Голова
Організації профспілки
працівників комунального закладу
«Южнеська міська лікарня»

(найменування посади керівника профспілкової організації
трудового колективу)

М.П.

(особистий підпис)

Світлана СІДАШ

(ім'я прізвище)

Комунальне некомерційне підприємство «Південнівська міська лікарня» Південнівської міської ради» в особі генерального директора Денисенко О.В., яка діє на підставі Статуту (далі — Підприємство, Адміністрація, Роботодавець), з однієї сторони та профспілковий комітет Організації профспілки працівників комунального закладу «Южненська міська лікарня», в особі голови Сідаш С.А., яка діє на підставі Статуту Профспілки працівників охорони здоров'я України (далі - Профспілковий комітет), з іншої сторони, відповідно до пунктів 11.1-10.3 Колективного договору, укладеного між Аміністрацією та Трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Південнівська міська лікарня» Південнівської міської ради домовилися внести такі зміни і доповнення до колективного договору на 2025 - 2029 роки, затвердженого загальних зборів трудового колективу Комунального некомерційного підприємства «Південнівська міська лікарня» Південнівської міської ради» (Протокол № 1 від «18» грудня 2025 року):

1. Доповнити Розділ 3 «Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку» Колективного договору пунктом 3.32. з підпунктами наступного змісту:

«3.32. Гарантії та пільги працівникам у зв'язку з донорством крові та/або компонентів крові:

3.32.1. Працівникам, які є донорами крові та/або компонентів крові, надаються гарантії та компенсації відповідно до законодавства України.

3.32.2. У день проходження медичного обстеження та здавання крові або компонентів крові працівник звільняється від роботи із збереженням за ним середнього заробітку.

3.32.3. Працівникам, яким встановлено позмінний режим роботи або підсумований облік робочого часу, гарантії та компенсації у зв'язку зі здаванням крові та/або компонентів крові надаються виходячи з тривалості робочої зміни відповідно до затвердженого графіка роботи із збереженням середнього заробітку за відповідну кількість робочих годин.

3.32.4. У разі здавання крові та/або компонентів крові у робочу зміну працівник звільняється від виконання роботи на всю зміну незалежно від її тривалості.

3.32.5. Після кожного дня здавання крові та/або компонентів крові працівнику надається додатковий день відпочинку зі збереженням середнього заробітку. Якщо працівник здає кров і повертається на робоче місце то за його заявою надається інший день відпочинку зі збереженням середнього заробітку та додається один день до відпустки. Працівникам із позмінним режимом роботи або підсумованим обліком робочого часу такий день відпочинку надається відповідно до графіка змінності з оплатою середнього заробітку за кількість годин, що припадають на відповідну зміну.

3.32.6. За бажанням працівника додатковий день відпочинку може бути:

- приєднаний до щорічної основної або додаткової відпустки;

- використаний в інший час протягом одного року після дня здавання крові та/або компонентів крові.

3.32.7. У разі здавання крові та/або компонентів крові у вихідний, святковий, неробочий або міжзмінний день працівнику за його заявою надається інший день відпочинку зі збереженням середнього заробітку.

3.32.8. У разі здавання крові та/або компонентів крові під час щорічної відпустки така відпустка продовжується на відповідну кількість календарних днів.

3.32.9. Підставою для надання гарантій і компенсацій, передбачених цим розділом, є довідка закладу охорони здоров'я встановленого зразка.

3.32.10. Роботодавець гарантує недопущення будь-яких обмежень трудових прав працівників у зв'язку з виконанням ними донорської функції.

2. Доповнити Розділ 5 «Оплата праці», пункт 5.1. «Система оплати праці», підпунктом 5.1.22. наступного змісту:

5.1.7. Здійснювати доплати у відсотковому розмірі до посадового окладу:

- за суміщення професій (посад) — до 50% посадового окладу (нараховується понад гарантований мінімальний розмір оплати праці, встановлений законодавством для відповідної категорії працівників — за наявності такої гарантії і виплачується додатково до посадового окладу та до інших доплат і надбавок, встановлених цим Договором, не зменшуючи їх розміру);

- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — до 50% посадового окладу (нараховується понад гарантований мінімальний розмір оплати праці, встановлений законодавством для відповідної категорії працівників — за наявності такої гарантії і виплачується додатково до посадового окладу та до інших доплат і надбавок, встановлених цим Договором, не зменшуючи їх розміру);

- керівникам Підприємства — Генеральному директору, Медичному директору та заступникам Генерального директора — лікарям за роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25% посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота відображається у відповідних медичних документах;

- за ведення військового обліку працівників — до 50% посадового окладу;

- доплата для проведення диференціації заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам (у тому числі лікарям-інтернам та фармацевтам-інтернам), фахівцям з реабілітації та молодшому медичному персоналу державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи (у тому числі для забезпечення державних гарантій щодо мінімального рівня оплати праці зазначених категорій працівників), у розмірі до 250% посадового окладу, відповідно до Постанови КМУ від 13.01.2023 №28 та Постанови КМУ від 25.09.2025 №1215. Розмір цієї доплати розраховується як різниця між гарантованим мінімальним рівнем оплати праці,

встановленим зазначеними постановами, та фактичною сумою складових заробітної плати працівника, визначених пунктами 5.1.6 та 5.1.7 цього Договору.

У разі, якщо розрахований відповідно до цього пункту розмір доплати перевищує 250% посадового окладу, доплата виплачується в розмірі, необхідному для забезпечення гарантованого мінімального рівня оплати праці, встановленого законодавством, незалежно від зазначеної граничної межі. Ця доплата є самостійною виплатою і не ототожнюється з надбавкою, встановленою пунктом 5.1.8 цього Договору;

- доплата до заробітної плати за рахунок коштів, які надходять з місцевого бюджету - відповідно до місцевої цільової Програми місцевих стимулів для працівників Підприємства та наведеного розрахунку до неї;

5.1.8. Відповідно до статті 97 Кодексу законів про працю України та статей 15, 16 Закону України «Про оплату праці», з урахуванням статусу Підприємства як комунального некомерційного підприємства, що здійснює оплату праці на умовах договірної регуляції, встановити, що за наявності коштів фонду оплати праці Підприємство може виплачувати надбавки працівникам у розмірі до 300% посадового окладу — за складність та напруженість у роботі. Зазначена надбавка носить стимулюючий характер, нараховується понад гарантований мінімальний розмір оплати праці, встановлений законодавством для відповідної категорії працівників (за наявності такої гарантії), і виплачується додатково до посадового окладу та до інших доплат і надбавок, встановлених цим Договором, не зменшуючи їх розміру. Надбавка є складовою додаткової заробітної плати Підприємства та враховується при обчисленні середньої заробітної плати працівника відповідно до чинного законодавства.

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

Надбавки устанавлюються Генеральним директором, а Генеральному директору — органом вищого рівня, за наявності економії фонду оплати праці.

5.1.13. Виплата заробітної плати працівникам Підприємства проводиться в грошових знаках України, що мають законний обіг на території України регулярно у робочі дні, але не рідше двох разів на місяць в строки, що не перевищують однієї робочої доби з дня зарахування коштів від Національної служби здоров'я України відповідно до укладеного договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій на рахунок Підприємства через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:

- аванс за першу половину місяця — 15 числа поточного місяця;
- заробітна плата за другу половину місяця — 30-31 числа поточного місяця (28 числа — у лютому).

У разі, якщо день виплати заробітної плати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

У разі затримки виплати заробітної плати з причин, що не залежать від волі Підприємства (збої в роботі Державної казначейської служби України, банківської системи, обмеження, встановлені в умовах воєнного чи надзвичайного стану, тощо), Підприємство вживає заходів для виплати заробітної плати у найкоротший строк після усунення таких причин, що не вважається порушенням цього пункту Договору.

3. Додаток 4 «ПЕРЕЛІК 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 згідно Постанови КМУ № 1290 від 17.11.1997 р.» до Колективного договору викласти у новій редакції.

Підписи Сторін:

Генеральний директор
Комунального некомерційного
підприємства «Південнівська міська
лікарня» Південнівської міської ради»


Оксана ДЕНИСЕНКО

Голова Організації профспілки
працівників комунального закладу
«Южнеська міська лікарня»


Світлана СІДАШ

ПЕРЕЛІК

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 згідно Постанови КМУ № 1290 від 17.11.1997 р.

№ з/п	Перелік професій та посад	Тривалість щорічної додаткової відпустки	Назва нормативного Документу
1	Лікар-рентгенолог, рентгенолаборант, молодша медична сестра рентгенівського кабінету	11	Постанова КМУ від 17.01.1997р. № 1290 зі змінами, Додаток 2
2	Лікар-анестезіолог, сестра медична-анестезист	11	
3	Лікарі, інтерни	7	
4	Лікар, медична сестра поліклініки (процедурна), молодша медична сестра кабінету «Довіра»	18	
5	Лікар-інфекціоніст	7	
6	Лікар-психіатр, персонал середній медичний та молодший кабінету лікаря – психіатра та лікаря-нарколога	7	
7	Лікар-нарколог, персонал середній медичний та молодший кабінету лікаря – нарколога	7	
7	Лікарі, біолог, бактеріолог, середній та молодший персонал крім вище вказаних	7	
8	Акушерка, лікар-акушер-гінеколог	7	
9	Дезінфектор	7	
10	Лікар-педіатр	7	
11	Лікар-невролог	7	
12	Завідувач відділення лабораторії (кабінетів)	7	
13	Молодші спеціалісти з медичною освітою (середній медичний персонал)	7	
14	Молодші медичні сестри	7	
15	Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах: реєстратор медичний, секретар; старший інспектор, інспектор, економіст, бухгалтер, заступник головного бухгалтера, фахівець з	4	

	публічних закупівель, юрисконсульт, статист медичний		
16	Прибиральник службових приміщень	4	
17	Робітники загальних професій в усіх галузях господарства: - шеф-кухар; - кухар; - оператор пральних машин; - машиніст з прання та ремонту спецодягу.	4	Постанова КМУ від 17.01.1997р. № 1290 зі змінами, Додаток 1

Примітки:

1. Максимальна тривалість додаткової відпустки встановлюється:
 - для працівників рентгенологічних підрозділів — до 11 календарних днів;
 - для працівників медичних працівників, зайнятих у шкідливих умовах праці — до 25, 18 та 7 календарних днів (відповідно до займаної посади);
 - для інших працівників — до 4 календарних днів.
2. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці.
3. Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу у відповідних умовах.

Генеральний директор
Комунального некомерційного
підприємства «Південнівська міська
лікарня» Південнівської міської ради»



Оксана ДЕНИСЕНКО

Голова Організації профспілки
працівників комунального закладу
«Южненська міська лікарня»



Світлана СІДАШ

Всього пронумеровано та прошнуровано і
скріплено печаткою 7(сім) аркушів

Генеральний директор


Оксана ДЕНИСЕНКО

Всього пронумеровано та прошнуровано і
скріплено печаткою 78 см аркушів

Генеральний директор

Оксана ДЕНИСЕНКО