

«СХВАЛЕНО»

Засіданням розширеного профкому  
Комунального некомерційного  
підприємства «Консультативно-  
діагностичний центр №1 Дарницького  
району міста Києва».

Протокол №35 від «15» жовтня 2024  
року.

## **ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ на 2020-2024 роки**

**Укладеного на конференції трудового колективу  
Комунального некомерційного підприємства «Консультативно-  
діагностичний центр №1 Дарницького району м. Києва»**

**25 травня 2020 року**

Представник власника **Комунального некомерційного підприємства «Консультативно-діагностичний центр №1 Дарницького району м. Києва»**, в особі директора Ростунова Володимира Костянтиновича, який діє на підставі Статуту Підприємства (далі – Підприємство та/або Роботодавець), з однієї сторони, та **Первинна профспілкова організація Комунального некомерційного підприємства Консультативно-діагностичного центру №1 Дарницького району міста Києва**, що є організаційною ланкою Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я, в особі голови профспілкового комітету Удод Наталії Василівни, яка діє на підставі Статуту (Положення) Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я (далі – Профспілковий комітет) з другої сторони, а разом – Сторони, керуючись ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», за взаємною згодою Сторін та в порядку, визначеному п. 1.7 Колективного договору між Роботодавцем та Профспілковим комітетом Комунального некомерційного підприємства «Консультативно-діагностичний центр №1 Дарницького району м. Києва» на 2020-2024 роки (далі – Колективний договір) домовились внести такі зміни та/або доповнення до Колективного договору:

**1. Доповнити розділ «Загальні положення» Колективного договору наступними пунктами:**

1.1 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». З метою подальшого розвитку системи охорони здоров'я, підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та впровадження реальних інструментів щодо покращення управлінської діяльності у таких закладах, створення умов для ефективного використання фінансових, матеріально-технічних та кадрових ресурсів, розвитку медичного самоврядування, посилення ролі професійних спілок у питаннях захисту трудових прав медичних працівників.

1.2 Скопіювати Колективний договір або його фрагмент (и) працівник може у відділі кадрів Підприємства у присутності працівника відділу кадрів на підставі особистої заяви.

1.3 Сторони колективного договору забезпечують постійний і безперешкодний доступ працівників Підприємства до колективного договору. Всі працівники мають право знайомитись з текстом колективного договору/його електронною версією у відділі кадрів/отримання копії на електронну адресу працівника Підприємства на підставі особистої заяви.

**2. Доповнити розділ «Трудові відносини» Колективного договору наступними пунктами:**

2.1 Роботодавець правильно організовує працю працівників, створює умови для зростання продуктивності праці, забезпечує трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержується законодавства про працю і правил охорони праці, здійснює заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставиться до потреб і запитів працівників, поліпшує умови їх праці та побуту.

2.2 Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснює профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводить інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

У разі ушкодження здоров'я працівника, причину якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених втрат на лікування та/або моральну шкоду.

2.3 Працівник має право розірвати трудовий договір у визначений ним строк, якщо роботодавець вчинив мобінг стосовно такого працівника або не вжив заходів щодо його припинення, що підтверджено відповідним судовим рішенням. У цьому випадку, працівник отримує виплату вихідної допомоги за рахунок роботодавця у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

2.4 Роботодавець має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, зокрема у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

**3. Доповнити розділ «Оплата праці» Колективного договору наступним пунктом:**

3.1 Встановлювати що основну заробітну плату працівникам нараховують у вигляді посадових окладів (тарифних ставок), визначених на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, згідно штатного розкладу.

3.2 Мінімальний розмір оплати праці відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 р. № 28 (*Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я*) медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці а межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- 20 000 гривень для осіб, які займають лікарські посади (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

- 13 500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиним кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Заробітна плата працівників складається з посадових окладів, доплат, надбавок, передбачених діючим законодавством та премій, які виплачуються в межах кошторисних призначень.

Встановлювати у разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику, фахівцю з реабілітації та молодшому медичному персоналу 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, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

Роботодавець забезпечує диференціацію заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації Підприємства у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Встановлювати що дія Постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 р. № 28 (*Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я*) не поширюються на оплату праці працівників якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків, заробітна плата працівникам нараховується відповідно до п. 3.1 розділу «Оплата праці» Колективного договору.

### Підписи Сторін

Від сторони Роботодавця

Від сторони Працівників

Директор

Голова Профкому

Комунального некомерційного підприємства «Консультативно-діагностичний центр №1 Дарницького району м.Києва»

Первинної профспілкової організації Комунального некомерційного підприємства Консультативно-діагностичний центр №1 Дарницького району міста Києва

В.К.Ростунов

Н.В.Удод



...у зв'язку з тим, що ...

...згідно з ...

...у зв'язку з тим, що ...

...у зв'язку з тим, що ...

...у зв'язку з тим, що ...

Підпис

Від ...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

Крошун Сергій  
10 червня 2017  
4 (голоси)  
Савва А.А.

