

ЖИТОМИРСЬКА ОБЛАСНА РАДА

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Комунального некомерційного підприємства
«ОБЛАСНИЙ МЕДИЧНИЙ ЦЕНТР
СПОРТИВНОЇ МЕДИЦИНІ»
ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
(укладений між роботодавцем та первинною
профспілковою організацією)**

на 2022-2027 роки

Дата укладання колективного договору
«15 июн 2022 р.

Протокол загальних зборів

№ 1 від 15 июн 2022 р.

Дата повідомної реєстрації

« » 2022 р.

Реєстраційний номер _____
на _____ аркушах

Колективний договір
прийнятий на зборах колективу
КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини»
Житомирської обласної ради
(найменування закладу, установи, організації)

м. Житомир

«15» лютого 2022 р.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних прав працюючих і узгодження інтересів працівників і власників Комунального некомерційного підприємства «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради (надалі КНП «ОМЦСМ» ЖОР) в особі директора Чорноморця Олександра Павловича (надалі Роботодавець) з однієї сторони, і колектив КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради в особі голови профспілкової організації Терещук Олени Іванівни (надалі Профспілкова організація) з другої сторони уклали цей Договір про наступні свої взаємні зобов'язання:

Розділ I
Загальні положення

1.1. Колективний договір укладений відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, тощо, і визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини Роботодавця і працівників підприємства.

1.2. Роботодавець та Профспілкова організація (надалі - Сторони) визнають повноваження одної і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору,

внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань колективних і соціально-економічних відносин.

1.3. Сторони визначають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюються регулювання всіх соціально-економічних, виробничих і колективних відносин на підприємстві протягом усього періоду його дії.

1.4. Невід'ємною частиною колективного договору є додатки до нього.

1.5. Положення даного колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства й обов'язкові, як для власників і управлінського персоналу, так і для кожного члена колективу.

1.6. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

1.7. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.8. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін. Сторони зобов'язані підписати його протягом 5 днів з дня ухвалення зборами.

1.9. Даний колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури і найменування закладу, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою сторін. У випадку зміни власника установи дія колективного договору зберігається не більше року. У цей період сторони повинні почати переговори про укладання нового чи зміну даного колективного договору.

1.10. Положення даного колективного договору діють до укладання нового договору.

1.11. Роботодавець в семиденний термін після підписання колективного договору подає його на повідомну реєстрацію органами державної виконавчої влади і доводить його до відома всіх виробничих підрозділів і працюючих.

1.12. У разі, якщо колективним договором встановлені пільги та компенсації, що не передбачені чинним законодавством України, які потребують матеріального забезпечення, витрати здійснюються за рахунок позабюджетних надходжень, за наявності економії коштів.

Розділ II

Виробнича діяльність

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Для виконання виробничих завдань закладу своєчасно, у відповідності з обсягом бюджетного фінансування та позабюджетних надходжень, забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними своїх професійних обов'язків та створення належних умов праці.

2.2. Розробити і затвердити для кожного працівника його посадову інструкцію (функціональні обов'язки), ознайомити його з ними і вимагати їх виконання. У випадках тимчасової відсутності працівника, у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших поважних причин, його обов'язки можуть покладатися на іншого працівника тільки за згодою останнього та за додаткову плату, а також за умови його реальної можливості виконувати їх, тобто з врахуванням належної професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.3. Надходження від плати за послуги, що надаються підприємством згідно з її функціональними повноваженнями, тобто пов'язаних з виконанням основних функцій і завдань підприємства, використовуються на покриття витрат, пов'язаних з організацією та наданням цих послуг.

2.4. Розробити за участю профспілкової організації та затвердити систему матеріального і морального заохочення щодо підвищення ефективності праці, якості послуг, роботи, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та виробничих ресурсів.

2.5 . Для забезпечення виробничої програми регулярно проводити навчання працюючих, підвищувати їх кваліфікацію.

Профспілкова організація зобов'язується:

2.6. Проводити роботу в колективі з формування свідомості працівників щодо підвищення якості виробничої діяльності, збереження та ощадливого використання обладнання, матеріальних та виробничих ресурсів.

2.7. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в колективі.

2.8. Узагальнювати пропозиції працівників щодо поліпшення роботи, своєчасно доводити їх до Роботодавця, добиватися їх реалізації, інформувати працівників про вжиті заходи.

2.9. Оперативно вживати заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.10. Сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця і уповноважених ним посадових осіб, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів по охороні праці, дбайливо відноситися до майна, на вимогу Роботодавця негайно представляти звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.11. Не розголошувати комерційну та конфіденційну інформацію.

2.12. Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди безкоштовно.

Розділ III

Забезпечення зайнятості

Роботодавець зобов'язується:

3.1. Приймати рішення про ліквідацію, реорганізацію установи або часткове зупинення діяльності, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, лише після консультацій з

профспілковою організацією про заходи щодо запобігання звільнення чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення негативних наслідків звільнень працівників.

3.2. При необхідності вивільнення працівників розробляти та впроваджувати узгоджену з профспілковою організацією програму працевлаштування і соціальної підтримки таких працівників.

3.3. Про звільнення з роботи у випадку змін в організації виробництва, при скороченні чисельності чи штату персонально попереджувати про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому заклад надає працівнику іншу роботу зі спеціальності, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої роботи останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за зазначеною підставою йому виплачується заробітна плата згідно чинного законодавства.

3.4 Звільнення працівників допускати тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

3.5 У разі прийняття на роботу за певною професією і кваліфікацією, переважне право на укладання трудового договору надати працівникові, з яким протягом останнього робочого року був розірваний трудовий договір, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації або перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників. У разі, якщо таких працівників більше ніж вакансій, переважне право на укладання трудового договору у разі повторного прийняття на роботу мають особи, що зазначені в ст.42 КЗпП України.

3.6 Не розривати трудовий договір з ініціативи Роботодавця з працівниками, перед якими є заборгованість по заробітній платі та інших виплатах, що здійснюються згідно чинного законодавства.

3.7 У разі, якщо не можливо уникнути звільнень з роботи працівників з підстав, передбачених п.1. ст 40 КЗпП України, повідомити не пізніше ніж за два місяці до звільнення службу зайнятості про осіб, що звільняються.

3.8 Своєчасно інформувати служби зайнятості про наявність в установі вакантних робочих місць.

3.9 Строкові договори укладати лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, інтересів працівника, чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами (за бажанням пенсіонерів, інвалідів, жінок, які виховують неповнолітніх дітей тощо).

3.10 При припиненні трудового договору (безстроково чи строково) внаслідок порушення Работодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору виплачується вихідна допомога згідно чинного законодавства.

3.11. При розірванні трудового договору керівництво зобов'язане в день звільнення видати працівнику копію наказу про звільнення, провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, яка зберігається у нього. Записи до паперової трудової книжки можуть вноситися до завершення процедури включення даних до Реєстру застрахованих осіб згідно чинного законодавства.

Профспілкова організація зобов'язується:

3.12 Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості, використанням та завантаженням робочих місць.

3.13 Вести роз'яснювальну роботу з питань прав та соціального захисту вивільнених працівників.

3.14 Давати згоду на вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин.

3.15 Використовувати надане законодавством переважне право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

Розділ IV

Робочий час та час відпочинку

Сторони домовились:

- в установі трудові відносини регулюються згідно з чинним законодавством та даним колективним договором.

Роботодавець зобов'язується :

4.1. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу до 40 годин на тиждень. Для лікарів та інших категорій працівників (перелік згідно додатку) встановлено скорочену тривалість робочого тижня. Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 годин – в нормальніх умовах праці;
- 8 годин – важких та небезпечних умовах праці;
- 8 годин – у нічний час.

4.2. За погодженням з профспілковою організацією в напруженій період, у випадку виробничої необхідності, запроваджувати підсумковий облік робочого часу з оплатою праці згідно чинного законодавства.

4.3. У випадках, передбачених чинним законодавством, встановлювати скорочену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати за невідпрацьований час та інших трудових прав для категорій працівників, визначених Законом.

4.4. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого часу 40 годин на тиждень, скорочується на одну годину.

4.5. Застосовувати надурочні роботи тільки у виняткових випадках, що передбачені ст.62 КЗпП України, за погодженням із профспілковою організацією.

4.6. Погоджувати з профспілковою організацією зміни або запровадження нового режиму роботи в установі або окремих підрозділах, для категорій чи окремих працівників.

4.7. Встановити тривалість основної щорічної відпустки для працівників закладу не менше 24 календарних днів.

4.8. Врахувати право працівників на пільги при наданні відпустки згідно:

- переліку категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час, який визначений ст.10 Закону України «Про відпустки»;
- переліку професій і посад працівників, які працюють в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер роботи, який визначений в додатку 1;
- переліку робіт і посад з ненормованим робочим днем, тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної, який визначений у додатку 2.

4.9. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічна додаткова оплачувана відпустка згідно чинного законодавства

4.10. Погоджувати перенесення щорічної відпустки у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений термін може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи закладу.

4.11. За сімейними обставинами і з інших поважних причин працівникам надавати короткосрочні відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і Роботодавцем, але не більше 15 календарних днів.

4.12. Працівникам, які виконують в установі поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї роботи, проводиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі – до 50%.

4.13 Робота у нічний час (ст.54 КЗпП України) оплачується у підвищенному розмірі – не нижче 35% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Профспілкова організація зобов'язується:

4.14. Здійснювати контроль за виконанням положень колективного договору, своєчасністю внесень записів до трудових книжок: паперових (на вимогу) та електронних, виданням наказів про прийняття, звільнення та переведення на іншу роботу, зміни режиму роботи і відпочинку та ознайомлення з цими наказами працівників.

Розділ V
Оплата праці

Роботодавець зобов'язується :

5.1. Здійснювати оплату праці в установі у відповідності із Законами України «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди», Галузевої угоди, Постанови КМУ від 30.08.2002р. №1298, наказу Міністерства праці та соціальної політики України та МОЗ України від 05.10.2005р. №308/519, Постанови КМУ №2 від 12.01.2022року, затвердженого штатного розпису в межах фактичного фінансування.

5.2. При установленні розмірів тарифних ставок і посадових окладів використовуються міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

5.3. Мінімальна гарантована тарифна ставка (оклад) для робітників, які виконують некваліфіковану роботу, при виконанні ними місячної норми, визначається згідно чинного законодавства України.

5.4. Установити гарантований розмір заробітної плати лікарям та молодшим спеціалістам з медичною освітою відповідно до Постанови КМУ №2 від 12.01.2022року

5.5. Проводити оплату праці спеціалістам з вищою немедичною освітою (фізичний терапевт, ерготерапевт) прирівняно до лікарів згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 78 «Охорона здоров'я»).

5.6. Проводити оплату праці асистенту фізичного терапевта та асистенту ерготерапевта прирівняно до молодших спеціалістів з медичною освітою згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 «Охорона здоров'я».

5.7. Диференціація заробітної плати працівникам закладу здійснюється у межах наявних коштів шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умови виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

5.8. Установити тарифні сітки (ставки) для працівників згідно з наказами Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України

5.9. Установити перелік, конкретні розміри та порядок виплати доплат за шкідливі умови праці, суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників (Додаток 3)

5.10. Індексацію заробітної плати проводити згідно чинного законодавства (Закон України від 06.02.2003 року № 491 «Про індексацію доходів населення» та Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 року № 1078). При розрахунку встановлюється єдина величина приросту індексу споживчих цін незалежно від дати працевлаштування працівників.

5.11. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників щодо забезпечення високої ефективності і якості роботи проводити преміювання в межах фонду заробітної плати згідно з «Положенням про преміювання та надання матеріальної допомоги» (Додаток 4).

5.12. Встановити конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат (преміювання та матеріальна допомога) директору відповідно до рішення органу вищого рівня та контракту в межах наявних коштів на оплату праці (Додаток 5)

5.13. Згідно з Постановою КМУ від 19.05.1999 р.№859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності та об'єднань державних підприємств» посадовий оклад керівника визначається п.1 або п.1¹ цієї Постанови. Розмір посадового окладу керівника закладу 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%.

5.14. Встановлювати надбавки за складність і напруженість роботи, високі творчі і виробничі досягнення залежно від особистого внеску працівника та за умови наявності економії коштів.

5.15. Встановлення доплат за несприятливі умови праці, суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, а також за виконання, поряд з основною роботою, обов'язків тимчасово відсутніх працівників.

5.16. У разі залучення медичних працівників до обслуговування спортивних змагань у межах їх робочого часу за ними зберігається заробітна плата за основним місцем роботи, а оплата за межами робочого часу не проводиться.

5.17. Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах: водіям II класу – 10%, водіям I класу – 25% та нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

5.18. Установлювати ненормований робочий день для водіїв легкових та санітарних автомобілів з доплатою 25% тарифної ставки за відпрацьований час. Водіям автомобілів з ненормованим робочим днем доплата за роботу в нічний час проводиться на загальних підставах.

5.19. Якщо роботи виконуються госпрозрахунковими структурними підрозділами бюджетної установи або працівниками, зайнятими наданням платних послуг понад норми їх робочого часу і відповідно підлягають оплаті за фактично виконану роботу, то за штатним розписом мають бути затверджені відповідні посади, які утримуються за рахунок спеціального фонду.

5.20. При виконанні робіт з надання відповідних послуг у межах норм робочого часу штатними працівниками, які утримуються за рахунок загального фонду (в разі неможливості виділити окремі структурні підрозділи для надання відповідних послуг), у спеціальному фонді можуть плануватися лише кошти на встановлення надбавок за складність та напруженість і на преміювання цих працівників згідно чинного законодавства (спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України 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»).

5.21. Згідно з Постановою КМУ від 11.05.2011р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» з 1 січня 2012 р. лікарям і середнім медичним працівникам державних та комунальних закладів (установ) виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки в межах фактичного фінансування.

5.22. В разі наявності економії коштів і за умови повної виплати матеріальної допомоги на оздоровлення медичним працівникам, можливо виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення іншим категоріям працівників.

5.23. Не допускати заборгованості із заробітної плати.

5.24. Погоджувати рішення стосовно зміни умов оплати праці з профспілковою організацією.

5.25. Надати профспілковій організації право вирішувати питання надання грошового заохочення, грошової винагороди та грошової допомоги членам профспілки.

5.26. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в сторону погіршення повідомляти працівників у встановлений законодавством термін.

5.27. Оплату праці в надурочний час, у святкові і неробочі дні, у вихідні дні, компенсувати в порядку визначеному чинним законодавством України.

5.28. Забезпечити виплату заробітної плати в такі терміни:

- аванс – 10-15 число кожного місяця;
- зарплата – 25-31 число кожного місяця.

В день виплати заробітної плати працівникам видаються розрахункові листи про загальну суму нарахованої заробітної плати та розміри її підстави відрахувань.

5.29. Надавати відомості про оплату праці працівникам будь-яким органам чи особам тільки у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

Профспілкова організація зобов'язується:

5.30. Здійснювати постійний контроль за додержанням законодавства про оплату праці, що включає забезпечення:

- права працівників на заробітну плату в залежності від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці;
- права на оплату праці відповідно до законодавства та цього колективного договору;
- права на регулярність отримання заробітної плати у встановлений термін;
- права на гарантовані відрахування із заробітної плати, які повинні здійснюватися тільки у випадках передбачених законодавством;
- права на інформацію щодо розміру заробітної плати, підстави та розмір відрахувань;
- права на збереження конфіденційності відомостей про оплату праці працівників.

5.31. Клопотання перед Роботодавцем про заохочення (нагородження) працівника за високі результати праці грамотою МОЗ України, ДОЗ ОДА, обласної ради та обласної облдержадміністрації, присвоєння почесного звання.

Спільні дії Роботодавця та Профспілкової організації:

5.32. Затвердження посадових окладів і ставок.

5.33. Затвердження Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги.

РОЗДІЛ VI

ОХОРОНА ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

- 6.1. Забезпечити виконання Закону України „Про охорону праці”, а також право працівників на безпечної та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.
- 6.2. Забезпечити виконання розроблених для підприємства та погоджених з профспілковою організацією 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 (Додаток № 6). Забезпечити відрахування коштів на ці заходи відповідно діючого законодавства.
- 6.3. Ознайомлювати працівників під час прийняття на роботу про умови праці та наявність на робочих місцях небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про їх права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.
- 6.4. Забезпечити належні умови праці на робочих місцях, безпеку устаткування, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт у встановлені терміни.
- 6.5. Створити службу контролю за безпечною та надійною експлуатацією виробничої будівлі та сприяти роботі служби.
- 6.6. Створити комісію з питань охорони праці та сприяти роботі комісії.
- 6.7. Виконувати заходи щодо підготовки підприємства до роботи в осінньо-зимовий період до 15 жовтня поточного року.
- 6.8. Здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників підприємства від нещасних випадків та професійних захворювань відповідно до законодавства.
- 6.9. Забезпечити працівників підприємства, які працюють на роботах зі

шкідливими та небезпечними умовами праці, правом на скорочену тривалість робочого тижня (**Додаток № 7**).

6.10. Забезпечити працівників підприємства, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, правом на підвищення посадових окладів (ставок) (**Додаток № 8**, № **9**).

6.11. Забезпечити працівників рентгенологічного кабінету, які безпосередньо обслуговують хворих у рентгенівському кабінеті правом на пенсію за віком на пільгових умовах по Списку № 1 (**Додаток № 10**).

6.12. Надавати працівникам підприємства, робота яких пов'язана зі шкідливими та важкими умовами праці - щорічну додаткову відпустку залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (**Додаток № 11**).

6.13. Забезпечувати працівників підприємства, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненнями, за рахунок коштів підприємства - мийними та знешкоджувальними засобами за встановленими нормами (**Додатки № 12**, № **13**).

6.14. Забезпечувати працівників підприємства, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненнями, за рахунок коштів підприємства - спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (**Додаток № 14**).

Забезпечувати придбання, комплектування та утримання засобів індивідуального захисту, а також у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, своєчасно замінювати їх. Забезпечити належний стан засобів колективного захисту працівників.

6.15. Забезпечувати працівників підприємства, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за рахунок коштів підприємства - молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами (**Додаток № 15**).

6.16. Організовувати навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб-спеціалістів, працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою - за рахунок коштів підприємства.

6.17. Здійснювати проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників підприємства, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та забезпечення виконання рекомендацій медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників. Зберігати за працівниками за період проходження ними медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заробіток.

6.18. Організувати позачерговий медичний огляд працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.

6.19. Перевести на легшу роботу працівника підприємства, якщо потребує цього стан його здоров'я, відповідно до медичного висновку на термін, зазначений у медичному висновку відповідно до чинного законодавства.

6.20. Забезпечувати у підрозділах підприємства комплектування аптечок необхідними медикаментами.

6.21. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

6.22. Попереджати випадки виробничого травматизму і професійних захворювань, а також не допускати випадків приховування травматизму на виробництві.

6.23. Членам комісії з охорони праці, представникам профспілкової організації, надавати вільний від основної роботи час (4 години на місяць) із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану охорони праці та розслідування нещасних випадків.

6.24. Зберігати за працівником, який втратив працездатність, у зв'язку з нещасним випадком на підприємстві або професійним захворюванням, місце роботи (посаду) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи провести його

навчання і перекваліфікацію, а також працевлаштувати відповідно до медичних рекомендацій.

6.25. Забезпечити право працівників підприємства на розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо адміністрація не виконує законодавство про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога згідно чинного законодавства.

6.26. Розробляти та вносити пропозиції щодо стимулювання працівників з питань охорони праці за участю профспілки до Положення про систему преміювання, затвердженого на підприємстві.

6.27. Зберігати за працівником місце роботи та середній заробіток на час зупинення експлуатації окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці.

Працівники підприємства зобов'язані:

6.28. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, передбачені функціональними обов'язками, правилами експлуатації устаткування та інших засобів, правилами поводження з шкідливими та небезпечними речовинами.

6.29. Дотримуватися «Правил внутрішнього трудового розпорядку» підприємства.

6.30. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території підприємства.

6.31. Використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.

6.32. Проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановленим та затвердженим на підприємстві Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

6.33. Проходити у встановленому порядку та в строки періодичний медичний огляд.

6.34. Своєчасно інформувати безпосереднього керівника або адміністрацію підприємства про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці. Особисто вживати посильних заходів щодо їх запобігання та усунення.

Профспілкова організація підприємства зобов'язана:

6.35. Здійснювати контроль за дотриманням адміністрацією підприємства законодавства про охорону праці, за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецзасобами, іншими засобами індивідуального захисту, а також засобами колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

6.36. Інформувати працівників про їхні права і гарантії у сфері охорони праці, зміни в законодавстві про охорону праці, представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці у випадках, передбачених законодавством.

6.37. Вносити адміністрації підприємства, державним органам управління і нагляду відповідні подання, готувати свої висновки, надавати пропозиції, а також отримувати від них аргументовані відповіді.

6.38. Вимагати від адміністрації підприємства, у разі загрози життю або здоров'ю працівників, негайного припинення роботи на робочому місці на час, необхідний для усунення цієї загрози.

6.39. Брати участь у:

- розробленні документації з питань охорони праці;
- роботі комісії з розслідування нещасних випадків, аварій і профзахворювань;
- прийнятті в експлуатацію нових виробничих дільниць і нового технологічного обладнання;
- організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці;

- роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці;
- дослідження умов і безпеки праці на робочих місцях працівників підприємства.

6.40. Здійснювати громадський контроль за виконанням адміністрацією підприємства і працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, а також під час звітування про виконання положень розділу „Охорона праці” колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

6.41. Встановити дієвий громадський контроль за повним і своєчасним відшкодуванням потерпілим від нещасних випадків на виробництві та їхнім сім'ям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві - додаткової матеріальної допомоги.

6.42. Проводити незалежну експертизу умов праці, яка експлуатується, на її відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці.

Розділ VII

Соціально-побутові питання

Установити на підприємстві соціальні гарантії та пільги:

- сім'ям працівників, які померли або стали інвалідами внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків;
- ветеранам війни та праці, особам, які прирівнюються до учасників Вітчизняної війни, колишніх працівників, які вийшли на пенсію.

Роботодавець (адміністрація) зобов'язується, за погодженням з профспілковою організацією, при наявності відповідного фінансування:

7.1. виплачувати матеріальну допомогу при виході на пенсію за віком чи по інвалідності та у зв'язку з відпусткою на оздоровлення згідно чинного законодавства.

7.2. надавати матеріальні допомоги працівникам на будівництво індивідуальних житлових будинків;

7.3. видавати пільгові путівки на санаторно-курортне оздоровлення працівникам підприємства та членам їхніх сімей, а також дітям працівників в оздоровчі табори відпочинку;

7.4. здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності і травматизму, забезпечувати безкоштовне медичне обслуговування.

Розділ VIII

Гарантії діяльності профспілки

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Забезпечити право представників профспілкової організації:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в закладі та на місцях, де працюють члени профорганізації;
- безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до Роботодавця та посадових осіб;

- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території закладу в доступних для працівників місцях;

- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

8.2. Забезпечити працівникам закладу, обраним до складу виборних органів, можливості для здійснення їх повноважень.

8.3. Не допускати змін умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами профкому, без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є.

8.4. Проводити звільнення членів профорганізації закладу (у тому числі структурних підрозділів), голови профкому, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, тільки за наявності попередньої згоди органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профорганізації (обкому профспілки).

8.5. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, які обирались до складу профорганізації закладу, протягом року після закінчення терміну, на який він обирається, крім випадків повної ліквідації закладу, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи.

8.6. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу.

8.7. За працівниками, обраними до складу профкому, зберегти соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства та цього колективного договору.

8.8. Сприяти створенню належних умов для діяльності профспілки.

8.9. Надавати профорганізації для проведення зборів приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною.

8.10. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати (при письмовій згоді) та перераховувати одночасно з виплатою заробітної плати за поточний місяць на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників. Роботодавець не вправі затримувати перерахування зазначених коштів. Спори, пов'язані з невиконанням Роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

8.11. Надавати профспілці приміщення, споруди для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

8.12. Відраховувати кошти профкому на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,3% фонду оплати праці за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

8.13. В тижневий термін надавати на запити профорганізації інформацію, яка є в розпорядженні Роботодавця із питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку установи.

8.14. У разі затримки виплати заробітної плати на вимогу профорганізації дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках закладу або отримати таку інформацію в банківських установах і надати профспілковому органу.

8.15. За рахунок коштів закладу проводити навчання представників профспілки з питань охорони праці.

Розділ IX

Контроль за виконанням колективного договору

Відповідальність сторін

Сторони домовились:

9.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснює спільна робоча комісія представників сторін, яка вела переговори і готувала проект колективного договору (**Додаток 16**).

9.2. Сторони, що підписали колективний договір, аналізують хід виконання колективного договору за річними підсумками роботи.

9.3. У разі невиконання зобов'язань колективного договору з об'єктивних причин, своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення, інформувати про це працівників підприємства на зборах трудового колективу.

9.4. У разі порушення чи невиконання зобов'язань з вини конкретного керівника (відповідального спеціаліста) він несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

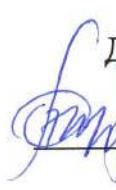
Розділ X

Заключні положення

10.1. Зміни і доповнення до даного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді сторін.

10.2. Термін дії колективного договору **до 2027 року** включно та діє до укладання нового договору.

За дорученням сторін і загальних зборів колективу колективний договір підписали:

Директор


О.П.Чорноморець

Голова профспілки


О.І.Терещук

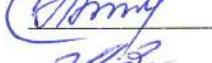
Додаток № 1
до колективного договору на
2022-2027 роки

**Перелік
професій і посад працівників, які працюють в
умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну
додаткову відпустку за особливий характер роботи**

№	Найменування професії, посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер роботи в календарних днях
1	Медичний статистик	7 календ.днів
2	Оператор комп'ютерного набору	4 календ.дні
3	Завідуючі відділеннями	7 календ.днів
4	Лікарі відділень та кабінетів	7 календ.днів
5	Лікар-методист	7 календ.днів
6	Завідуюча КДЛ	7 календ.днів
7	Лікар-рентгенолог	11 календ.днів
8	Фізичний терапевт	7 календ.днів
9	Ерготерапевт	7 календ.днів
10	Лікар з фізичної та реабілітаційної медицини	7 календ.днів
11	Асистент фізичного терапевта	7 календ.днів
12	Асистент ерготерапевта	7 календ.днів
13	Старші медсестри відділень	7 календ.днів
14	Сестри медичні прийому, лікарських кабінетів	7 календ.днів
15	Акушерки	7 календ.днів
16	Рентген-лаборант	11 календ.днів
17	Фельдшера-лаборанти, лаборанти	7 календ.днів
18	Зубні техніки	7 календ.днів
19	Молодші медичні сестри (санітарки)	7 календ.днів
20	Молодша медична сестра рентген-кабінету	11 календ.днів
21	Прибиральниця службових приміщень	4 календ.дні

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

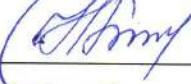
Додаток №2
до колективного договору
на 2022-2027 роки

Перелік
робіт і посад з ненормованим робочим днем,
тривалість додаткової відпустки та загальної щорічної

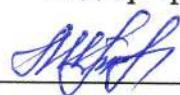
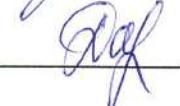
№	Назва роботи і посади	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки в календарних днях
1	Директор	7 календ.днів	31 календ.день
2	Медичний директор	7 календ.днів	31 календ.день
3	Старша сестра медична	7 календ.днів	31 календ.день
4	Інспектор з кадрів	7 календ.днів	31 календ.день
5	Головний бухгалтер	7 календ.днів	31 календ.день
6	Бухгалтер І-ІІ к.	7 календ.днів	31 календ.день
7	Економіст Ік.	7 календ.днів	31 календ.день
8	Завідуюча ОМВ	7 календ.днів	31 календ.день
9	Офісний службовець	7 календ.днів	31 календ.день
10	Архіваріус	7 календ.днів	31 календ.день
11	Завідувач господарством	7 календ.днів	31 календ.день
12	Інженер з охорони праці	7 календ.днів	31 календ.день
13	Інженер-метролог	7 календ.днів	31 календ.день
14	Економіст І к.	7 календ.днів	31 календ.день
15	Інженер-програміст	7 календ.днів	31 календ.день
16	Технік	7 календ.днів	31 календ.день
17	Робітник з комплексного обслуговування та ремонту будівлі	7 календ.днів	31 календ.день
18	Водій	7 календ.днів	31 календ.день

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

Додаток № 3
до колективного договору
на 2022-2027 роки

**Перелік професій, посад працівників,
яким можуть установлюватись доплати у розмірі
до 50% посадового окладу за шкідливі умови праці,
суміщення професій (посад) або за виконання поряд з основною
роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника**

1. Лікарі.
2. Середній медперсонал.
3. Лікар з фізичної та реабілітаційної медицини
4. Фізичний терапевт
5. Ерготерапевт
6. Асистент фізичного терапевта
7. Асистент ерготерапевта
8. Молодший медперсонал
9. Професіонали, фахівці та технічні службовці.
10. Робітники.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

Додаток № 4
до колективного договору
на 2022-2027 роки



ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам
КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини»
Житомирської обласної ради

Це положення поширюється на працівників КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР (КНП «ОМЦСМ» ЖОР) для стимуляції, покращення роботи працівників при наданні медичної допомоги та обслуговуванні осіб, які займаються оздоровчою, фізичною культурою і спортом та інших верств населення.

Положення встановлює умови, порядок, розміри преміювання та матеріальної допомоги за рахунок економії коштів.

I. Загальні положення

1.1. Це положення вводиться з метою:

- посилити матеріальну зацікавленість працівників у поліпшенні якості надання медичної допомоги та обслуговування осіб, які займаються оздоровчою, фізичною культурою та спортом, інших верств населення та створення необхідних умов для успішного виконання планів та показників роботи;

- підвищити заробітну плату працівників завдяки їхнім трудовим зусиллям, показникам у роботі та особистому внеску в результати роботи КНП «ОМЦСМ» ЖОР;

- заалучити працівників структурних підрозділів КНП «ОМЦСМ» ЖОР до участі в оцінюванні результатів праці кожного;

- забезпечити соціальний захист працівників за допомогою матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях.

1.2. Преміювання та матеріальна допомога за основні результати діяльності вводяться для всіх працівників КНП «ОМЦСМ» ЖОР, рішення ухвалює директор КНП «ОМЦСМ» ЖОР за поданням керівників структурних підрозділів та узгодженням з профспілковою організацією.

1.3. Матеріальне заохочення працівникам нараховують за результатами роботи, за показниками діяльності підприємства за місяць, квартал та рік відповідно до наявних коштів.

ІІ. Підстави, умови й порядок преміювання та надання матеріальної допомоги

2.1. Джерелом преміювання та матеріальної допомоги є економія коштів.

2.2. Преміювання працівників КНП «ОМЦСМ» ЖОР нараховують з результатами роботи, показники діяльності підприємства за місяць, квартал та рік за умови наявності економії коштів.

2.3. Границім розміром премію не обмежують.

2.4. Премія виплачується щомісячно, щоквартально, щорічно при умові:

2.4.1. проведення постійних заходів, направлених на здійснення якісної діагностики, лікування, реабілітації, оздоровлення за підтвердження медичного директора КНП «ОМЦСМ» ЖОР;

2.4.2. регулярного проведення профілактичних оглядів працівників з підтвердженням медичного директора КНП «ОМЦСМ» ЖОР;

2.4.3. пропаганду та впровадження нових методів діагностики, лікування, реабілітації та оздоровлення.

2.5. Додаткові умови для преміювання адміністрації установи (медичного директора, головного бухгалтера, старшої медичної сестри центру, інспектора кadrів) за наказом директора КНП «ОМЦСМ» ЖОР (без наказу ДОЗ):

2.5.1. контроль за раціональним використанням матеріальних, фінансових ресурсів та керівництво роботою по техніко-економічному плануванню.

2.5.2. контроль за лікувально-профілактичною роботою КНП «ОМЦСМ» ЖОР, відсутність обґрунтованих претензій вищих органів охорони здоров'я.

2.5.3. контроль за наданням медичної допомоги особам, які займаються оздоровчою фізичною культурою та спортом, співробітникам центру, іншим верствам населення.

2.5.4. контроль за дотриманням санітарно-гігієнічного режиму.

2.6. Премія може надаватись до державних та професійних свят (День медичного працівника, День медичної сестри, День бухгалтера, Всесвітній День охорони праці, День статистика, грамоти МОЗ, ДОЗ, ЖОР, ОДА та інші) у відповідності до Положень про грамоту МОЗ, ДОЗ, а також до ювілейних дат за наявності економії коштів.

2.7. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку календарного року, премію та надбавки можна виплачувати за фактично відпрацьований час на підставі наказу директора підприємства та за погодженням профспілкового комітету.

2.8. Працівникам, які працювали неповний місяць, у зв'язку з призовом до Збройних сил України, переводом на іншу роботу, вступу до навчальних закладів, виходом на пенсію, звільненням по скороченню штатів і по інших поважних причинах виплата премії проводиться за фактично відпрацьований час в даному обліковому періоді. Звільненим за власним бажанням премія не виплачується.

2.9. Розмір премії кожного працівника підприємства визначається відповідно до посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску в кінцеві результати роботи. Границім розміром премію не обмежують.

2.10. Нарахування премії для підрозділів проводиться після видання наказу директором, узгодженим з профспілковим комітетом і затвердження відомостей на виплату.

2.11. Матеріальна допомога на оздоровлення лікарям та середньому медичному персоналу надається відповідно до чинного законодавства, у розмірі не більше одного посадового окладу на рік, за винятком грошової допомоги на поховання.

2.12. Матеріальна допомога працівникам КНП «ОМЦСМ» ЖОР надається в розмірі не більше одного посадового окладу на рік, за винятком грошової допомоги на поховання, при наявності економії коштів, у разі:

2.12.1. На оздоровлення до відпустки.

2.12.2. Працівникам-інвалідам та ліквідаторам наслідків аварії на ЧАЕС.

2.12.3. На оздоровлення та лікування тривало хворіючим та особам, які знаходяться на «Д» обліку.

2.12.4. Працівникам, які мають дітей-інвалідів.

2.12.5. Працюючим в шкідливих умовах праці, на роботах з підвищеною небезпекою та в умовах електромагнітного випромінювання (розмножувальна та оргтехніка).

2.12.6. Працівникам, які постраждали від стихійного лиха.

2.12.7. Працівникам на поховання членів сім'ї.

2.13. Матеріальна допомога надається працівникам після прийняття рішення профспілкової організації та її клопотання перед адміністрацією КНП «ОМЦСМ» ЖОР.

III. Підстави і порядок позбавлення преміювання та надання матеріальної допомоги

3.1. При колективному преміюванні, в разі, коли колектив структурного підрозділу допустив виробничі упущення, встановлена йому сума премії зменшується чи не нараховується взагалі.

3.2. За директором КНП «ОМЦСМ» ЖОР зберігається право зменшити чи зовсім позбавити працівника премії, якщо той є винуватцем серйозних виробничих порушень.

3.3. Працівника можуть повністю або частково позбавити премії чи матеріального заохочення, якщо він:

- не виконує або неналежно виконує без поважних причин обов'язки, передбачені посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- не виконує накази та розпорядження керівника закладу, структурного підрозділу;
- отримав догану;
- має обґрунтовані скарги пацієнтів;
- порушує графік роботи, санітарно-гігієнічні норми, етику та деонтологію у відносинах із працівниками закладу та пацієнтами;

- здійснив прогул чи був відсутній на роботі більше 3-х годин підсумовано протягом робочого дня без поважних причин, достроково залишав роботу або запізнювався;
- знаходився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- був притягнутий до адміністративної відповідальності за хуліганські дії;
- не дотримує виконавчої дисципліни (порушує терміни виконання доручень та завдань, зокрема й на нарадах; неякісно їх виконує);
- грубо порушує, не виконує або неналежно виконує господарські договори;
- не дотримує термінів здачі звітності;
- вдається до інших порушень трудової дисципліни.

3.4. Працівника повністю або частково позбавляють премії чи матеріального заохочення спільним рішенням директора та профспілкової організації, для цього видають наказ, де вказується причина позбавлення премії.

3.5. Не виплачують премію працівнику за той період (місяць, квартал, рік), у якому він порушив трудову дисципліну. Позбавляють премії незалежно від того, притягали чи не притягали працівника за порушення до дисциплінарної відповідальності.

3.6. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення розглядають у порядку, який передбачає чинне законодавство.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Макарська А.М.Макарська
Андрощук Н.С.Андрощук
Завгородня Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

Терещук О.І.Терещук
Герез Н.П.Герез
Дарман П.М.Дарман

Додаток № 5
до колективного договору
на 2022-2027 роки

Встановити конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат (преміювання та матеріальна допомога) директору КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради відповідно до рішення органу вищого рівня та контракту, а також Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради.

Підстава: рішення сесії обласної ради від 16.12.2021 року № 331 та контракт з директором комунального некомерційного підприємства «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради, що є у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст області від 16 грудня 2021 року зі змінами та доповненнями.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Макарська А.М.Макарська
Андрощук Н.С.Андрощук
Завгородня Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

Терещук О.І.Терещук
Герез Н.П.Герез
Дарман П.М.Дарман

Додаток № 6
до колективного договору
на 2022-2027 роки

ПЕРЕЛІК
КОМПЛЕКСНИХ ЗАХОДІВ ТА ЗАСОБІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та
виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання,
аваріям і пожежам

(Постанова КМУ від 27.06.2003 року № 994 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ від 30.03.2011 року № 321, від 28.02.2018 року № 134 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці»)

№ з/п	Найменування заходів та засобів
1	Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці щодо: 1.1 захисту працюючих від ураження електричним струмом; 1.2 безпечного виконання робіт на висоті; 1.3 діючого технологічного виробничого обладнання;
1.4	систем вентиляції, пристрій, які вловлюють пил, і установок для кондиціювання повітря у приміщеннях діючого виробництва та на робочих місцях;
1.5	систем освітлення виробничих, адміністративних приміщень, робочих місць, проходів, аварійних виходів тощо;
1.6	систем теплових, водяних установок для нагрівання або для охолодження повітря виробничих, адміністративних приміщень;
1.7	виробничих та санітарно-побутових приміщень, робочих місць, евакуаційних виходів тощо
1.8	впровадження в умовах діючого виробництва систем контролю і сигналізації про виникнення небезпечних виробничих факторів та пристрій аварійного вимкнення обладнання чи комунікацій у разі виникнення небезпеки для працівників
2	Усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці
3	Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, оформлення стендів, куточків, придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів тощо з питань охорони праці
4	Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності

5	Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами
6	Надання працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, молока чи рівноцінних харчових продуктів
7	Проведення обов'язкового попереднього, періодичного медичного огляду працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Макарська А.М.Макарська
Андрощук Н.С.Андрощук
Завгородня Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

Терещук О.І.Терещук
Герез Н.П.Герез
Дарман П.М.Дарман

Додаток № 7
до колективного договору
на 2022-2027 роки

ПЕРЕЛІК
ВИРОБНИЦТВ, ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ
ПРАЦІ, РОБОТА В ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА СКОРОЧЕНУ ТРИВАЛІСТЬ
РОБОЧОГО ТИЖНЯ

(Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 року № 122 «Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, професій і посад, зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня», зі змінами від 04.07.2017 року № 1103)

№ з/п	Пункт до Переліку	Найменування підрозділу	Найменування професій і посад	Тривалість робочого тижня, годин
1	Розділ 32 «Психоневрологічні лікувально- профілактичні кабінети»	Загально поліклінічний персонал	Лікар- психотерапевт	36
2	Розділ 32 «Стоматологічна практика»	Стоматологічний кабінет	Лікар- стоматолог Зубний технік	33
3	Розділ 38 «Працівники, що безпосередньо зайняті рентгенодіагностикою, флюорографією, на ротаційній рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем» «Молодша медична сестра рентгенівських флюорографічних кабінетів та установ, за умови безпосередньої зайнятості не менш як половини робочого	Рентгенологічний кабінет	Лікар рентгенолог Рентгено- лаборант Молодша медична сестра	30 30

	дня наданням допомоги лікарю під час виконання ним робіт з рентгенодіагностики, флюорографії, на рентгено-терапевтичній установці з візуальним контролем»			
4	Розділ 30 «Лабораторії» «Лаборанти, які працюють на мікроскопах; із застосуванням токсичних імерсійних рідин; під час застосування імерсійних об'єктів (кратністю 90-120) »	Клініко-діагностична лабораторія	Завідувач КДЛ Фельдшер-лаборант Лаборант Молодша медична сестра	36

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

Макарська А.М.Макарська
Андрошук Н.С.Андрошук
Завгородня Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

Терещук О.І.Терещук
Герез Н.П.Герез
Дарман П.М.Дарман

Додаток № 8
до колективного договору
на 2022-2027 роки

ПЕРЕЛІК
ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПОСАД, РОБОТА В ЯКИХ ДАЄ ПРАВО
НА ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ (СТАВОК),
У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ШКІДЛИВИМИ ТА ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ

(Наказ Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519 (зі змінами внесеними згідно з Наказами Міністерства праці та соціальної політики «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

Підрозділи та посади, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів (ставок) на 15 відсотків у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці:

№ з/п	Пункт до Переліку	Назва структурного підрозділу	Найменування посад
1	п.2.11 «Посади фахівців, які передбачені для працюючих на генераторах УВЧ будь-якої потужності (при відпусканні на місяць у середньому не менше 10 процедур у зміну)»	Відділення реабілітації	Сестра медична з фізіотерапії
2	п.2.12 «Рентгенівські кабінети. Посади лікарів, фахівців, молодших медичних сестер при постійній роботі у сфері іонізуючого випромінювання».	Рентгенологічний кабінет	Лікар-рентгенолог Рентгенолаборант Молодша медична сестра
3	п.2.15 «Кабінети ультразвукової діагностики. Посади лікарів незалежно від їх найменування».	Кабінет функціональної та УЗ діагностики	Лікар функціональної діагностики (лікар ультразвукової діагностики)
4	п.2.18 «Психотерапевтичні кабінети амбулаторно-поліклінічних закладів».	Загально поліклінічний персонал	Лікар-психотерапевт

5	п.2.19 «Лабораторії. Посади лікарів, фахівців, молодших медичних сестер при роботі з патогенними мікроорганізмами, з хімічними речовинами».	Клініко-діагностична лабораторія	Завідувач КДЛ Фельдшер-лаборант Лаборант Молодша медична сестра
6	п.2.10. «Шкірно-венерологічні кабінети поліклінік. Посади лікарів незалежно від їх найменування».	Загально поліклінічний персонал	Лікар-дерматовенеролог

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

А.М.Макарська
Н.С.Андрошук
Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

О.І.Терещук
Н.П.Герез
П.М.Дарман

Додаток № 9
до колективного договору
на 2022-2027 роки

**ПЕРЕЛІК
ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПОСАД, РОБОТА В ЯКИХ ДАЄ ПРАВО
НА ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ (СТАВОК),
У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ШКІДЛИВИМИ ТА ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ**

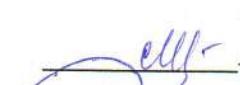
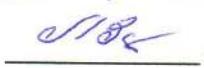
(Наказ Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519 (зі змінами внесеними згідно з Наказами Міністерства праці та соціальної політики «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»)

Роботи з важкими і шкідливими умовами праці, на яких установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

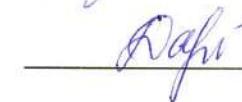
№ з/п	Пункт до Умов праці	Назва структурного підрозділу	Найменування професій
1	п.3.4.7. «Роботи з дезінфікуючими розвчинами, прибиранням туалетів».	Поверхи будівлі 1,2,3,4	Молодша медична сестра
		Медичні кабінети підприємства, туалети	Молодша медична сестра
		Особа по приготуванню дезрозвчинів	Молодша медична сестра

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

Додаток № 10
до колективного договору
на 2022-2027 роки

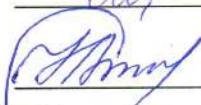
**ПЕРЕЛІК
РОБІТ, ПРОФЕСІЙ, ПОСАД, ЗАЙНЯТІСТЬ В ЯКИХ ПІДТВЕРДЖЕНО
ПРАВО НА ПЕНСІЮ ЗА ВІКОМ НА ПІЛЬГОВИХ УМОВАХ
ПО СПИСКУ № 1**

(Постанова КМУ від 16.01.2003 року № 36 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах», із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ від 13.12.2004 № 1644; від 13.03.2006 № 276; від 24.02.2010 № 173)

№ з/п	Пункт по Списку № 1	Найменування підрозділу	Найменування професії, посади
1	Розділ ХХІУ п.24-к «Працівники, які безпосередньо обслуговують хворих у рентгенівських кабінетах»	Рентгенологічний кабінет	Лікар- рентгенолог Рентгенолаборант

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

**ПЕРЕЛІК
РОБІТ, ПРОФЕСІЙ І ПОСАД,
ЗАЙНЯТІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В ЯКИХ ДАЄ ПРАВО
НА ЩОРІЧНІ ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ ЗА РОБОТУ
ІЗ ШКІДЛИВИМИ І ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ ТА ЗА
ОСОБИСТИЙ ХАРАКТЕР ПРАЦІ**

(Постанова КМУ від 17.11.1997 року № 1290 із змінами і доповненнями внесеними постановами КМУ від 13.05.2003 року № 679, від 04.03.2004 року № 261, від 16.12.2004 року № 1674, від 02.12.2009 року № 1290, від 17.12.2012 року № 1181, від 02.03.2016 року № 192, від 05.10.2016 року № 741)

№ з/п	Найменування професій і посад	Пункт до Списку	Тривалість щорічної додаткової відпустки в календарних днях
1	Лікар, який працює в закладах і установах охорони здоров'я	Розділ ХУ11 п.132	7
2	Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я	Розділ ХУ11 п.133	7
3	Молодші медичні сестри закладів і установ охорони здоров'я	Розділ ХУ11 п.134	7
4	Працівники, безпосередньо зайняті рентгенодіагностикою, флюорографією на ротаційній рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем	Розділ ХХ11 п.10	11

5	Середній та молодший медичний персонал рентгенівських, флюорографічних кабінетів, зaintягти поданням допомоги лікарів під час виконання ним робіт з рентгеноодiагностики, флюорографії, на рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем	Роздiл ХУ11 п.11	11
6	Оператор комп'ютерного набору	Роздiл ХХ11 п.58	4
7	Прибиральник службових приміщень, зaintягти прибиранням загальних убираleнь та санвузлів	Роздiл ХХ11 п.60	4

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

А.М.Макарська
Н.С.Андрощук
Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

О.І.Терещук
Н.П.Герез
П.М.Дарман

Додаток № 12
до колективного договору
на 2022-2027 роки

**ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ ТА ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, ЯКИМ БЕЗКОШТОВНО
НАДАЮТЬ МИЙНІ, ЗМИВАЛЬНІ ТА ЗНЕШКОДЖУВАЛЬНІ ЗАСОБИ**

(Закон України про охорону працю від 14.10.1992 року № 2694-XII, зі змінами і доповненнями внесеними
Законами України)

№ з/п	Назва професії, посади	Найменування робіт і виробничих факторів	Види змиваючи та зневажливих засобів	Кількість мила на місяць (г), (мг)
1	Кабінет директора (приймальня)	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
2	Кабінет бухгалтерії	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
3	Кабінет клініко- діагностичної лабораторії, мийна	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного та хімічного характеру	Мило туалетне Рідке мило	2/70 г 2/450 мг
4	Кабінет лікаря відділення реабілітації	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
5	Кабінети відділення реабілітації	Забруднення рук	Мило туалетне	3/70 г
6	Кабінет лікаря терапевта	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
7	Організаційно- методичний кабінет	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
8	Кабінети з фізіотерапії відділення реабілітації	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г

9	Процедурні кабінети 3-4 поверхні	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Мило туалетне Рідке мило	2/70 г 2/450 мг
10	Акушерсько-гінекологічний кабінет	Забруднення рук	Рідке мило	1/450 мг
11	Кабінет лікаря рентгенолога	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
12	Кабінет рентгено-лаборанта	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Мило туалетне	1/70 г
13	Кабінет лікаря психотерапевта	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
14	Кабінет лікаря дерматовенеролога	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Рідке мило	1/450 мг
15	Кабінет ЦСВ, мийна	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
16	Кабінет медичного директора	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
17	Кабінет старшої медичної сестри	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
18	Кабінет лікаря ортопеда-травматолога, хірурга	Забруднення рук	Рідке мило Мило туалетне	1/450 мг 1/70 г
19	Кабінет лікаря офтальмолога, отоларинголога	Забруднення рук	Рідке мило	1/450 мг
20	Кабінет лікаря невропатолога	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
21	Лікувально-профілактичний кабінет	Забруднення рук	Мило туалетне Рідке мило	1/70 г 1/450 мг
22	Стоматологічні кабінети	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Рідке мило Мило туалетне	2/450 мг 2/70 г

23	Кабінет техніка зубного	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
24	Кабінети лікарів відділення спортивної медицини	Забруднення рук	Мило туалетне	3/70 г
25	Кабінет функціональної діагностики	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
26	Кабінет архіваріуса	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
27	Кабінет реєстратури	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
28	Гардероб	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
29	Кабінет техніка (завгоспа)	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
30	Кабінет техніка (оператора котельні)	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г
31	Кабінет робітника з комплексного обслуговування й ремонту будівлі	Забруднення рук	Мило туалетне	1/70 г

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

А.М.Макарська
Н.С.Андрощук
Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

О.І.Терещук
Н.П.Герез
П.М.Дарман

Додаток № 13
до колективного договору
на 2022-2027 роки

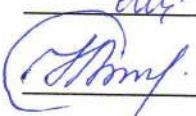
**ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ, ЯКИМ В ДОДАТОК ДО МИЛА ДАЄТЬСЯ ПРАВО
НА ОДЕРЖАННЯ ПРОФІЛАКТИЧНОГО КРЕМУ**

(Закон України про охорону працю від 14.10.1992 року № 2694-XII, зі змінами і доповненнями внесеними
Законами України)

№ з/п	Найменування професій	Найменування робіт і виробничих факторів	Види змиваючи та знешкоджуючих засобів	Кількість крему на рік (тюб.)
1	Лікар незалежно від його найменування	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Регенеруючий відновлюючий крем для рук	1
2	Сестра медична незалежно від її найменування	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Регенеруючий відновлюючий крем для рук	1
3	Молодша медична сестра	Роботи, пов'язані із забрудненням мікробіологічного характеру	Регенеруючий відновлюючий крем для рук	1

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, ЯКИМ БЕЗОПЛАТНО ВИДАЮТЬ
СПЕЦІАЛЬНИЙ ТА САНІТАРНИЙ ОДЯГ, СПЕЦВЗУТТЯ ТА ІНШІ
ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ (ЗІЗ)

НПАОП 0.00-3.03-09 Норми безоплатної віддачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості.
(Розпорядження КМ У від 18.12.2017 року № 1022-р «питання щодо безкоштовної віддачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, в тому числі медичним працівникам, доцільно вирішувати в колективному договорі»)

№ з/ п	Найменування робіт, професій та посад	Наймену- вання засобів індивідуаль- ного захисту	Строк експлуатації, місяців		
<i>Небезпеки уражень організму від психофізіологічних факторів (розумових, зорових, емоційних, монотонності праці), від механічних уражень (удари, падіння, ковзання, порізи, проколи, стирання шкіри, падіння з висоти):</i>					
1	Лікар незалежно від його найменування	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов . .	Фартух непромокаючий Рукавиці гумові <u>При роботі в</u> <u>операційних з</u> <u>електроінстру-</u> <u>ментарієм додатково:</u> Калоші діелектричні	Черговий Чергові Чергові
2	Сестра медична незалежно від її найменування	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов . .	Фартух непромокаючий Рукавиці гумові <u>При роботі кварцових</u> <u>ламп додатково:</u> Окуляри захисні	Черговий Чергові До зносу
3	Молодша медична сестра	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов . .	Фартух непромокаючий Рукавиці гумові <u>На зовнішніх роботах</u> <u>узимку додатково:</u> Куртка для захисту від понижених температур	Черговий Чергові 36

<i>Небезпеки уражень організму від підвищених рівнів інфразвуку, ультразвуку, іонізуючої чи неіонізуючої радіації випромінювань електромагнітного поля у робочій зоні:</i>					
4	<u>Рентгенологічний кабінет</u> Лікар-рентгенолог Рентген лаборант	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов	Фартух і спідниця з про- свинцьованої гуми Рукавиці з просвинцьованої гуми Рукавиці бавовняні Окуляри для адаптації <u>При проявленні плівок:</u> Фартух непромокаючий Рукавиці гумові	Черговий Чергові Чергові До зносу Черговий Чергові
5	<u>Відділення реабілітації</u> Лікар Сестра медична з фізіотерапії	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов	Рукавиці діелектричні Окуляри захисні	Чергові До зносу
<i>Небезпеки уражень організму шкідливими бактеріями і вірусами:</i>					
6	<u>Клініко-діагностична лабораторія</u> Зав.лабораторією Фельдшер-лаборант Лаборант	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Змінним взуттям Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов	Фартух прогумований з нагрудником Рукавиці гумові Нарукавники непромокаючі Окуляри захисні <u>При мийці посуду додатково:</u> Калоші гумові	Черговий Чергові Чергові До зносу Чергові
<i>Небезпеки уражень дихальних шляхів від підвищеної загазованості повітря робочої зони</i>					
7	Особа, по приготуванню дезінфікуючих розчинів	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов	Фартух прогумований з нагрудником Рукавиці гумові Респіратор Окуляри	Черговий Чергові Черговий До зносу

Небезпеки від термічних уражень: обслуговування посудин, що працюють під тиском, опіки:

8	<u>Центральне стерилізаційне відділення</u> Сестра медична	Халат або костюм бавовняний Ковпак бавовняний Рушник Щітка для миття рук	4/24 4/24 24 Чергов	Фартух непромокаючий Рукавиці гумові	Черговий Чергові
---	---	---	------------------------------	---	---------------------

Небезпеки від механічних уражень: удари, падіння, поризи, падіння з висоти та ін..

9	Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будівель	Комбінезон бавовняний Рукавички Рушник Щітка для миття рук	1/4 1/12 Чергов	Костюм Берет Черевики Нарукавники прогумовані Рукавиці Жилет сигнальний Окуляри захисні відкриті <u>На зовнішніх роботах</u> <u>узимку додатково:</u> Костюм на утепленій прокладці Чоботи Шапка Рукавиці	12 12 12 6 2 12 До зносу 36 24 48 12
10	Прибиральник території - двірник			Костюм Берет Напівчеревики Рукавиці Жилет сигнальний <u>На зовнішніх роботах</u> <u>узимку додатково:</u> Костюм на утепленій прокладці Валянки Калоші гумові на валянки Шапка Рукавиці	12 12 12 1 12 36 48 24 24 12

Примітка: 1. В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, за погодженням з профспілковим комітетом установи можливо один вид спецодягу чи спецвзуття замінювати на інший, але інший не повинен поганшувати його захисні властивості та умови праці для користувача.

2. У тих випадках, коли засоби індивідуального захисту (окуляри, діелектричні рукавиці, калоши, респіратор та ін..) не вказані в «Нормах безоплатної видачі ЗІЗ», але передбачені іншими нормативно-правовими актами з охорони праці (інструкціями, правилами), вони повинні бути видані працівникам незалежно від характеру їх умов праці, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

А.М.Макарська
Н.С.Андрощук
Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

О.І.Терещук
Н.П.Герез
П.М.Дарман

ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА РОБОТАХ
ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, ЯКИМ БЕЗОПЛАТНО
НАДАЮТЬ МОЛОКО АБО ІНШІ РІВНОЦІННІ ХАРЧОВІ ПРОДУКТИ

(Постанова КМУ від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці», обсяг і джерела фінансування витрат на охорону праці (серед яких – забезпечення працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком чи рівноцінними харчовими продуктами, газованою соленою водою) визначаються у колективному договорі)

№ з/п	Пункт до Переліку	Найменування підрозділу, професій і посад	Назва продукту харчування	Норма видачі за зміну
1	п.1. Аліфатичні та аліцикличні вуглеводні: г) ароматні вуглеводні (бензол) п.2. Галогенопохідні вуглеводні масного ряду: б) хлорпохідні (хлороформ) г) йодопохідні: (р-р люголя) п.6. Феноли: фенол п.7. Ефіри ациклічного та аліфатичного ряду (гліцерину) п.12. Органічні кислоти (оцтова) п.22. Галогени і галогенопохідні: (бром, йод)	<u>Клініко</u> <u>діагностична</u> <u>лабораторія</u> Завідувач КДЛ Фельдшер- лаборант Лаборант Молодша медична сестра	Молоко	0,5 л
2	п.12. Органічні кислоти (оцтова) п.22. Галогени і галогенопохідні: (бром, йод) п.50. Антибіотики	<u>Відділення</u> <u>реабілітації</u> Сестра медична з фізіотерапії	Молоко	0,5 л

3	п.1.Аліфатичні та аліциклічні вуглеводні б) хлорпохідні (роботи з дезінфікуючими розчинами, прибиранням туалетів)	Молодша медична сестра Прибиральниця службових приміщень	Молоко	0,5 л
4	п.1.Аліфатичні та аліциклічні вуглеводні: б) хлорпохідні (роботи з дезінфікуючими розчинами)	<u>Центральне стерилізаційне відділення</u> Сестра медична	Молоко	0,5 л
5	п.50. Антибіотики: (біоміцин, тетрациклін, синтоміцин, левоміцетин та ін.)	Сестра медична процедурна	Молоко	0,5 л
6	п.1.Аліфатичні та аліциклічні вуглеводні: б) хлорпохідні (роботи з дезінфікуючими розчинами, прибиранням туалетів)	Особа по приготуванню дезрозчинів	Молоко	0,5 л
7	п.44. Неорганічні сполуки свинцю	<u>Рентгенологічний кабінет</u> Лікар рентгенолог Рентгенолаборант Молодша медична сестра	Кефір Сік з м'якоттю	0,5 л /300 мг

Примітки:

1. В профілактичних цілях, молоко видається по 0,5 л за зміну незалежно від її тривалості, а також часу роботи з хімічними речовинами і в дні фактичної зайнятості працівника на роботах, з застосуванням цих речовин. Вживати молоко потрібно упродовж робочого дня.

2. Працівникам, які контактиують з неорганічними сполуками свинцю, необхідно додатково до молока видавати 2 г пектину у вигляді збагачених ним консервованих рослинних харчових продуктів, фруктових соків, напоїв (фактичний вміст пектину зазначається заводом-виготовлювачем). Припускається заміна цих продуктів натуральними фруктовими соками з м'якоттю, у кількості 250-300 г. Вживати фруктові соки, напої рекомендовано перед початком роботи, а кисломолочних продуктів (кефіру та ін.) – протягом робочого дня.

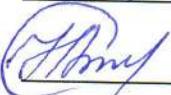
3. Згідно з висновками Науково-дослідного інституту гігієни харчування від 13.05.1992 року № 183, допустимим є заміна молока при повній його відсутності в торговельній мережі іншими продуктами тваринного походження - 0,5 л молока рівноцінні:

- Кисломолочні продукти (кефір, кисле молоко та ін..);
- Сир (кисломолочний) - 100 г;
- Сир (твердий) 24% жирності - 60 г;
- Молоко сухе цільне - 55 г;
- Молоко згущене стерилізоване без цукру - 200 г;
- Яловичина 2-кат.(сира) - 70 г;
- Риба нежирних сортів (сира) - 90 г;
- Яйце куряче - 2 шт.

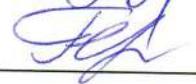
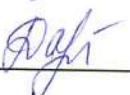
4. Забороняється виплачувати гроші замість видачі молока, замінювати його іншими продуктами (крім рівноцінних), вдавати молоко за одну чи кілька змін наперед, так само як і за минулі зміни, а також вдавати його додому.

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

 А.М.Макарська
 Н.С.Андрощук
 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук
 Н.П.Герез
 П.М.Дарман

Додаток № 16
до колективного договору
на 2022-2027 роки

**ПЕРЕЛІК ОСІБ, ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА ВИКОНАННЯ НОРМ
І ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ТА ТЕРМІНИ ЇХ ВИКОНАННЯ**

№ п/п	Найменування розділів та номери пунктів	Термін виконання	Прізвище, ім'я, по батькові відповідальних за виконання
1.	Виробнича діяльність п. п. 2.1-2.5	На період дії договору	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
2.	Виробнича діяльність п.п.2.6-2.8	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
3.	Виробнича діяльність п.п.2.9-2.12	-//-	Бібіков Ігор Леонідович, медичний директор, зав. відділеннями та кабінетами
4.	Забезпечення зайнятості п.п.3.1-3.11	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
5.	Забезпечення зайнятості п.п.3.12-3.15	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
6.	Робочий час та час відпочинку п.п. 4.1-4.13	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
7.	Робочий час та час відпочинку п. 4.14	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
8.	Оплата праці п.п. 5.1.-5.26.	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
9.	Оплата праці п.п. .5.27- 5.28	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
10.	Оплата праці п.п., 5.29-5.30	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації

11.	Умови та охорона праці п. п. 6.1-6.27	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
12.	Умови та охорона праці п. п. 6.35-6.42	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
13.	Умови та охорона праці п. п. 6.28-6.34	-//-	Бібіков Ігор Леонідович, медичний директор, зав. відділеннями та кабінетами
14.	Соціально-побутові питання п.п.7.1-7.3	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
15.	Соціально-побутові питання п.7.4	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації
16.	Гарантії діяльності профспілки п.п. 8.1-8.15	-//-	Чорноморець Олександр Павлович, директор КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР
17.	Контроль за виконанням колективного договору п. п. 9.1-9.4	-//-	Терещук Олена Іванівна, голова профспілкової організації

Члени узгоджувальної комісії:

Від адміністрації:

А.М.Макарська
Н.С.Андрощук
Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

О.І.Терещук
Н.П.Герез
П.М.Дарман

Додаток № 14
до колективного договору
на 2022-2027 роки

**Склад комісії
з контролю за виконанням колективного договору**

Від адміністрації:

 Н.С.Андрощук

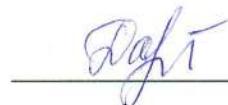
 А.М. Макарська

 Л.М.Завгородня

Від профорганізації:

 О.І.Терещук

 Н.П.Герез

 П.М. Дарман

договор

22 р.

ВИТЯГ
З ПРОТОКОЛУ № 1
ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
КНП «ОБЛАСНИЙ МЕДИЧНИЙ ЦЕНТР СПОРТИВНОЇ МЕДИЦИНІ»
ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
від 15.02.2022 р.

Всього працюючих: 75 працівників

Присутні: 72 працівника

Відсутні: 3 працівника (хворі)

Слухали: медичного директора КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР Бібікова І.Л. та голову первинної профспілкової організації Терещук О.І., які довели до відома працівників, що виникла необхідність розробити та затвердити новий колективний договір, у зв'язку з закінченням терміну дії попереднього колективного договору, зміною назви нашого підприємства, зміною керівника, введенням нових спеціальностей (посад) працівників підприємства та змінами, які мають місце в питаннях оплати праці працівників установи.

Відповідно до Рішення 23-ої сесії VII скликання Житомирської обласної ради від 23.05.2019 р. №1431 Обласний медичний центр здоров'я та спортивної медицини ЖОР 27.11.2019р. перетворено на Комунальне некомерційне підприємство «Обласний медичний центр спортивної медицини» Житомирської обласної ради (КНП «ОМЦСМ» ЖОР). В зв'язку з цим, внесені зміни та затверджено у новій редакції Статут КНП «Обласний медичний центр спортивної медицини» ЖОР

Відповідно до Рішення сесії Житомирської обласної ради від 16.12.2021 р. №331 призначено директором КНП «ОМЦСМ» ЖОР Чорноморця Олександра Павловича.

Виходячи з вищезазначеного, нам необхідно переглянути, обговорити та затвердити новий колективний договір.

2 р.

Колективний договір складається з 10 розділів: загальні положення, виробнича діяльність, забезпечення зайнятості, робочий час та час відпочинку, оплата праці, умови та охорона праці, соціально-побутові питання та медичне обслуговування працівників, гарантії діяльності профспілки, контроль за виконанням колективного договору, заключні положення.

Колективний договір включає в себе 17 додатків, які містять питання ненормованого робочого дня, загальної щорічної та додаткової відпустки за особливий характер роботи, доплати у розмірі 50% за суміщення професій (посад), встановлення оплати праці директору та преміювання відповідно до контракту, положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам, комплексних заходів з охорони праці, питання скороченої тривалості робочого тижня працівникам, які працюють в шкідливих умовах праці та підвищення їх посадових окладів, право на пенсію за віком на пільгових умовах по списку № 1, право на одержання безоплатно молока або інших рівноцінних йому харчових продуктів та інші питання, які стосуються охорони праці.

Всі додатки узгоджені членами узгоджувальної комісії.

Голосували: «За» 72
 «Проти» 0
 «Утримались» 0

Постановили: затвердити нову редакцію колективного договору в цілому.

оговору

Голова зборів

О.І. Терешук

122 р.

Секретар

П.М. Дарман