

СХВАЛЕНО  
Загальними зборами (конференцією)  
трудового колективу  
Комунального некомерційного підприємства  
«Криворізька міська лікарня №5»  
Криворізької міської ради

Протокол № 3 від « 02 » 06 2020р.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
**комунального некомерційного підприємства**  
**«Криворізька міська лікарня №5»**  
**Криворізької міської ради**  
**на 2020-2024 роки**

Набув чинності  
« 01 » 07 2020р.

місто Кривий Ріг – 2020 рік

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

## РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено між Роботодавцем, Комунальним некомерційним підприємством «Криворізька міська лікарня №5» Криворізької міської ради (далі - Підприємство) в особі головного лікаря/директора Мудрої Лариси Олександрівни, яка діє на підставі Статуту Підприємства і представляє інтереси власника (далі – Роботодавець) з однієї сторони та профспілковим комітетом Первинної профспілкової організації КНП «Криворізька міська лікарня №5» КМР в особі Голови Профспілки Мажугівського О.Ф, який діє на підставі Статуту Профспілки (далі - Профком) з другої сторони, надалі разом іменовані «Сторони».

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

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

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

1.1.3. Невід'ємною частиною даного Колективного договору є Додатки до нього №№ 1-15.

### *1.2. Сфера дії Колективного договору:*

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

1.2.2. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах з Підприємством, а у випадках, передбачених цим Колективним договором – на інших осіб (членів сім'ї працівників, пенсіонерів, які припинили трудові відносини з Підприємством, штатних працівників Профкому тощо).

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

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

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

### *1.3. Дія Колективного договору:*

1.3.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами. Після закінчення строку дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.3.2. Сторони розпочинають переговори з укладання нового Колективного договору не пізніше ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії даного договору.

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

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

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

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

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

1.3.8. Зміни і доповнення набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) найманих працівників і підписання їх Сторонами та підлягають послідовній реєстрації у порядку, встановленому для реєстрації Колективного договору.

1.3.9. Сторони зобов'язуються взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням Колективного договору.

## РОЗДІЛ 2 ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

### 2.1 *Роботодавець зобов'язується:*

2.1.1 Забезпечити ефективну діяльність Підприємства за рахунок коштів, отриманих за договорами з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення, бюджетних та інших незаборонених законодавством коштів.

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

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

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

2.1.5 Створити для працівників належні умови праці, забезпечити медичних та фармацевтичних працівників службовим транспортом, мобільним зв'язком, портативними персональними комп'ютерами та необхідним для роботи програмним забезпеченням, доступом до мережі Інтернет, професійною літературою та періодичними медичними виданнями, зокрема, електронними.

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

2.1.7 Здійснювати звільнення працівників - членів Профспілки за ініціативою Роботодавця виключно за наявності попередньої згоди Профкому в порядку і випадках визначених чинним законодавством.

2.1.8 Розірвати трудовий договір у термін, визначений працівником, якщо у Підприємстві не виконується законодавство про працю, умови колективного чи

трудового договору з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку (ч. 3 ст. 38 КЗпП України).

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

2.1.10 Забезпечити проходження безперервного професійного розвитку лікарів (відповідно до вимог законодавства), підвищення кваліфікації молодших спеціалістів з медичною освітою.

2.1.11 Включати представника Профкому до складу атестаційної комісії Підприємства.

2.1.12 Забезпечити підвищення кваліфікації працівників немедичного профілю безпосередньо на Підприємстві або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років.

2.1.13 Визначати трудовий розпорядок у Підприємстві Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими трудовим колективом за поданням Роботодавця і Профкому на основі Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р. № 204-о (*Додаток №1*).

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

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

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

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

2.1.18. При регулюванні робочого часу на Підприємстві нормальна тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень, відповідно до діючого законодавства.

2.1.19. Графіки змінності передбачають регулярні вихідні дні кожного працівника, постійний склад бригад і перехід з однієї зміни в іншу здійснюється після відпочинку не менше подвійної тривалості робочої зміни.

2.1.20. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи (змінності), затвердженими головним лікарем за узгодженням з Профкомом, з урахуванням специфіки та режиму роботи структурних підрозділів із розрахунку нормованої тривалості робочого дня (тижня) та встановити скорочену тривалість робочого часу для категорії працівників, визначених законодавством (*Додаток №5*).

Встановити додаткові оплачувані перерви, що включаються до робочого часу працівників (Додаток № 10).

Робочий час та його тривалість в структурних підрозділах з безперервним режимом роботи регулюються графіками змінності.

2.1.21 Встановити для працівників Підприємства, що структурні підрозділи працюють в режимі 6-денного робочого тижня з одним вихідним днем, чи 5-денного робочого тижня з двома вихідними днями, із збереженням встановленої загальної тривалості робочого часу за тиждень, без збільшення чисельності працівників та додаткового фонду зарплати. Початок та закінчення роботи - згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Залучення працівників до роботи в їх вихідний день забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише за погодженням з Профкомом і лише у виняткових випадках, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 71 КЗпП України).

Якщо до роботи у вихідний день було залучено працівника, який постійно працює в одну зміну, то компенсація цієї роботи здійснюється відповідно до ст. 72 КЗпП України одинарною оплатою та наданням одного додаткового дня відпочинку, або ж подвійною оплатою за ст. 107 КЗпП України.

Якщо до роботи у вихідний день залучено працівника, робота якого регулюється графіками змінності, то робота у вихідний день трансформується за результатами місячної роботи у надурочну роботу і компенсується лише подвійною оплатою (ст. 106 КЗпП України).

Святковими та неробочими днями є: 1 січня Новий рік, 7 січня Різдво Христове, 8 березня Міжнародний жіночий день, Пасха (Великдень), 1 травня День праці (Закон України «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів»), 9 травня День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні, Трійця, 28 червня день Конституції України, 24 серпня День Незалежності України, 14 жовтня День захисника України (Указ Президента України №806/2014), 25 грудня Різдво Христове (Закон України «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів»).

Робота у святкові та неробочі дні:

- 1) працівникам, праця яких оплачується за години або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 2) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки поверх окладу, якщо робота у святковий та неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки поверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі проводиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Напередодні святкових, вихідних днів тривалість робочого дня скорочується на 1 годину, при 5-6-денному робочому тижні, для категорії працівників з тривалістю робочого тижня 40 годин. Ця норма розповсюджується і у випадках переносу, у встановленому порядку, передсвяткових днів на інший

день тижня, з метою об'єднання днів відпочинку:

- при неможливості встановлення конкретного часу перерви, працівнику надається час для прийняття їжі тривалістю не менше 30 хвилин протягом робочої зміни;
- головний лікар в окремих випадках, в інтересах колективу і створення кращих умов для відпочинку, може перенести день відпочинку на інший день, з метою об'єднання з наближеним святковим днем.

У вихідні та святкові дні може вводиться чергування для безперервного вирішення термінових питань, які не входять в коло обов'язків працівників залучених на чергування. На чергування залучаються фахівці згідно списків погоджених з Профкомом. Компенсація за чергування здійснюється у відповідності з діючим законодавством України.»

2.1.22. Враховуючи безперервність дії Підприємства, з метою вдосконалення організації праці, поліпшення допомоги хворим, ритмічної роботи структурних підрозділів, встановити режим робочого часу, що при підсумованому обліку тривалості робочого часу за місяць не перевищує норми робочого часу. *КЗпП ст. 50, 51*

Встановити, за підсумованим обліком робочого часу, обліковий період тривалістю в місяць, з рівномірним розподіленням змін протягом місяця.

2.1.23. Узгоджувати з Профкомом будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи на Підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їх запровадження.

Головний лікар зобов'язується: рішення про перенесення робочих і вихідних днів з метою раціонального використання робочого часу та створення умов для відпочинку працівників у святкові, передсвяткові, неробочі та вихідні дні приймати за погодження з Профкомом не пізніше як за тиждень до їх перенесення з одночасним доведенням інформації про це до відома працівників.

2.1.24. За взаємною згодою з працівником встановлювати для нього неповний робочий час (день, тиждень), гнучкий графік роботи на умовах і в порядку, визначених законодавством.

Встановлювати для вагітних жінок, жінок, які мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда до 18 років, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою (піклуванням), працівникам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку, на їх прохання, скорочену тривалість робочого часу. *КЗпП ст. 56*

2.1.25. Проводити надурочні роботи лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, і тільки з погодженням з Профкомом, з оплатою і компенсацією відповідно до законодавства, в грошовій формі в подвійному розмірі годинної ставки.

Повідомляти працівників про такі роботи не менше, як за добу до їх початку. *КЗпП ст. 62, 64, 65, 71, 72, 73*

Дотримання вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний час та вихідні дні.

*КЗпП ст.. 54, 55, 63, 172, 175, 176, 177, 186-1, 192, 220; ЗОСЗІ ст.. 25, ЗпПВП ст.. 13*

2.1.26. Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку

тривалістю 24 календарних дні. Інвалідам I та II гр.. - 30 календарних днів, III гр.. - 26 календарних днів. Працівникам віком до 18 років - основна відпустка тривалістю 31 календарний день за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством - пропорційно відпрацьованому часу.

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

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

2.1.29. Затверджувати графік надання відпусток, за погодженням з Профкомом до 15 грудня та доводити його до відома працівників під особистий підпис.

При складанні графіків відпусток враховувати інтереси Підприємства, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника. Поділ відпустки можливий лише за згодою працівника.

Наказ про надання передбаченої графіком відпустки видавати не пізніше як за два тижні до її початку.

Надавати подружжям, які працюють на Підприємстві, право на щорічну основну відпустку в один і той самий період. *КЗнПст. 74, 75, 79, 247, ЗнВ ст. 610*

2.1.30. Надавати щорічні відпустки, за бажанням працівника, в зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством, а також наступним категоріям працівників:

- особам, віком до 18 років.
- інвалідам.
- вагітним жінкам.
- ветеранам праці.

- жінкам, які мають 2-х і більше дітей віком до 15 років, або дитину інваліда до 18 років.

Одинокій матері (батьку), яка виховує дитину до 18 років без батька (матері); опікунам. *ЗнВст. 10*

2.1.31. Надавати щорічні основні відпустки повної тривалості, до настання шестимісячного терміну безперервної роботи, у перший рік роботи на Підприємстві, за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством. *ЗнВст. 10*

2.1.32. Переносити, на вимогу працівника, щорічну основну відпустку на інший період у разі порушення терміну повідомлення про час надання відпустки та несвоєчасної виплати йому заробітної плати за час відпустки.

Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством.

Дозволяється перенесення щорічної відпустки при наданні санаторно-курортної путівки Підприємства, та за виробничою необхідністю. *КЗнП ст, 80, 115, ЗнВ ст. 11*

2.1.33. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено, а частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки може бути надано працівнику до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. *КЗпП ст. 12*

2.1.34. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством. *КЗпП ст. 79, ЗпВ ст. 12*

2.1.35. Надавати додаткові відпустки за умови праці працівникам, зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290, в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах *ЗпВ ст. 7 (Додаток №3)*.

2.1.36. Встановити щорічні додаткові відпустки:

- за особливий характер праці окремим категоріям працівників за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних, геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290, в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах *ЗпВ ст. 8 (Додаток №2)*.

- за ненормований робочий день для працівників, час роботи яких, з огляду на характер праці, не піддається точному обліку *ЗпВ ст. 8 (Додаток № 4)*.

2.1.37. Надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 №3551-ХІІ. (Доповнено статтею 16-2 «Додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни», а Кодекс законів про працю України – статтею 77-2).

Надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи 1-2 категорії (п.22 ст.20 та п.1 ст.21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»).

2.1.38. Надавати додаткові оплачувані соціальні відпустки в порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством: *ЗпВ ст. 17-20*

- у зв'язку з вагітністю та пологами (надається на підставі медичного висновку, сумарно 126 календарних днів, 140-у разі народження двох і більше дітей, ускладнення пологів);

- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (за бажанням жінки);

- - матері (батьку), що виховує дитину до 18 років (до досягнення повноліття) без батька (матері), тривалістю 10 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів *ст.73 КЗпП України*),

- працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи,

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

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

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

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

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

*Закон України "Про внесення змін до деяких Законодавчих актів України з питань соціального захисту багатодітних сімей" (Вісник Верховної Ради №39, ст.550, 2009р).*

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

2.1.40. Надавати один додатковий день відпочинку працівнику у разі здачі ним крові (її компонентів), який може бути використаний впродовж року з дня

здачі крові або її компонентів (ч. 2 ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»).

2.1.41. Надавати працівникам Підприємства відпустки без збереження заробітної плати у випадках, визначених ст. 25 ЗУ "Про відпустки":

- а) одруження дітей - 3 дні
- б) батькам, діти яких ідуть у 1 -й клас - 1 день
- в) у зв'язку з ювілеєм працівника - 1 день
- г) одруження робітника - 1 день
- д) смерті членів сім'ї та близьких рідних - 3 дні

2.1.42. За сімейними обставинами та з інших причин, працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. *ЗпВ ст. 26*

Надавати призначеним законодавством категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлених для цих категорій працівників термін. *ЗпВ ст. 25*

2.1.43. Надавати працівникам можливість напрацювання стажу для виходу на пільгову пенсію за умовами своєчасного проведення атестації робочих місць за списками №1 та №2 згідно Постанови Кабміну України від 16.01.2003р. №36.

2.1.44. Надавати щорічні та додаткові щорічні відпустки лікарям інтернам, згідно проходження інтернатури за спеціальністю.

2.1.45. Співпрацювати з профспілковою, громадськими організаціями, які сприяють соціальному захисту жінок, реалізації їх прав на працю, освіту, охорону здоров'я та материнства, духовний, культурний, фізичний і творчий розвиток.

2.1.46. Забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

- а) право на працю;
- б) право на однакові можливості при найманні на роботу;
- в) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи на одержання професійної підготовки і перепідготовки;
- г) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;
- д) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку.

2.1.47. Заробітна плата робітникам за весь час щорічної відпустки повинна виплачуватись не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки, затвердженої згідно графіку.

2.1.48. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин посадового окладу *КЗпП ст. 113*.

2.1.49. Час простою з вини працівника не оплачується *КЗпП України*.

## **2.2 Профком зобов'язується:**

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

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

2.2.3 Погоджувати графіки роботи (змінності) та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надавати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо, якщо відповідні документи не суперечать положенням трудового законодавства та не призводять до порушення прав працівників, дискримінації окремих працівників.

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

2.2.5 Брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, а також у розробці проекту колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

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

### **2.3. Сторони домовилися:**

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

2.3.2 Разом вирішувати питання щодо:

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

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

2.3.4 Забезпечити умови для ефективної роботи Комісії по трудовим спорам (у разі її створення).

## **РОЗДІЛ 3 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **3.1 Роботодавець зобов'язується:**

3.1. Забезпечувати підвищення ефективності роботи Підприємства, втілювати в життя прогресивні форми організації праці, сприяти розвитку виробничої і суспільної активності працівників.

3.2. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у

зв'язку із зміною в організації виробництва і праці, зокрема, щодо: порядку вивільнення, виплати вихідної допомоги, гарантії працевлаштування, інших пільг та компенсацій таким працівникам.

3.3. Не допускати звільнень працівників протягом року понад 5 відсотків від їх загальної чисельності.

*п.2 ст. 13 Конвенції Міжнародної Організації Праці №158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця" (ратифікована Україною).*

3.4. У разі виникнення причин економічного, технологічного, структурного аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форм власності Підприємства, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи Роботодавця, проводити їх лише за умови письмового повідомлення Профспілки, не пізніше, як за 3 (три) місяці до передбачуваних звільнень, про причини і терміни вивільнення, кількість та категорії працівників, що підлягають вивільненню.

Проводити консультації з Профспілкою стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників, можливості їх працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

Розглядати та враховувати пропозиції Профспілки про перенесення строків, або тимчасове припинення, чи скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

3.5. Сторонами вживаються такі заходи запобігання звільненням працівників та їх соціальної підтримки при скороченні штатів:

- призупинення прийняття нових працівників;
- обмеження робіт за сумісництвом;
- переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні (у межах спеціальності, кваліфікації чи посади) КЗпП ст. 32;
- тимчасове переведення працівників, які підлягають звільненню, на інші роботи не обумовлені трудовим договором за їх згодою;
- перепідготовка працівників за рахунок власних або залучених коштів, підвищення кваліфікації з урахуванням потреб закладу;
- достроковий вихід на пенсію осіб, які мають загальний страховий стаж на пільгових умовах.

*КЗпПст. 49-4, ЗпПС ст. 22, ЗпЗНст. 21*

3.6 Сторони зобов'язуються при виникненні загрози масового звільнення (вище 5%) працюючих, в короткий термін приступити до переговорів з метою використання всіх факторів, які впливають на збереження чи забезпечення зайнятості. Роботодавець подає на переговори проект програми забезпечення, чи розширення зайнятості, з економічними розрахунками.

3.7. Якщо в процесі переговорів не вдалося ліквідувати масових звільнень, Роботодавець зобов'язується:

- а) створити комісію по вивільненню та включити до її складу представника профспілкової організації;
- б) зберегти працівникам середньомісячний заробіток протягом місяця, з дня вивільнення, згідно з законодавством;
- в) у тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин проводиться доплата до

попереднього заробітку протягом 2-х місяців з дня переміщення.

*КЗпПст. 114*

3.8. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників. Попереджувати працівника про його вивільнення у письмовій формі, під розписку, не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові іншу роботу у закладі.

Організувати взаємодію з центром зайнятості (за місцем розташування закладу) з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявних вакансій в інших закладах (району, міста).

*КЗпПст. 42, 49-2, 184, 198 п. 1 ст. 40*

3.9. Надавати працівнику, якого офіційно попередили про вивільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи, один день на тиждень, вільний від роботи, з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника, в зручний для обох сторін час, для вирішення питань власного працевлаштування.

3.10. При звільненні працівника за власним бажанням згідно ст. 38 КЗпП України попередження про звільнення у 2 тижні може бути скорочено по взаємній згоді Работодавця і працівника. Одностороннє скорочення цього терміну, як власником так і працівником, не допускається. Якщо в заяві працівник не зазначив день, з якого він просить звільнити його, то таким днем варто вважати той день, який настає через два тижні після подачі заяви.

3.11. При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування. Умова про випробування зазначається в наказі про прийняття на роботу.

Випробування не встановлюється для:

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників після закінчення професійно-навчальних закладів;
- молодих спеціалістів, звільнених у запас з військової чи альтернативної служби;
- інвалідів, направлених на роботу МСЕК;
- осіб, переведених на роботу в інший заклад.

Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з Профкомом, шести місяців.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, головний лікар протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

3.12. Переведення на іншу роботу в межах Підприємства, або в інший заклад, допускається тільки за згодою працівника.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його в лікарні на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ, доручення роботи на іншому медичному обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Работодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації роботи допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Про зміни істотних умов праці, систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інше - працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за 2 місяці. Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється згідно п.б. ст. 36 КЗпП.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою, з урахуванням спеціальності і кваліфікації, на іншу роботу на Підприємстві на весь час простою.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену договором, допускається лише за його згодою на строк до 1 місяця. Згода працівника не потрібна лише при обставинах, зазначених *ст. 33 КЗпП України*.

3.13. Зберігати протягом 1 року за працівниками, вивільненими з закладу з підстав, передбачених *п. 1 ст. 40 КЗпП України*, право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, у випадку проведення прийняття на роботу працівників аналогічної спеціальності.

У разі повторного прийняття на роботу таких працівників, зарахувати весь попередній стаж їх роботи в закладі до безперервного і відновлювати для них всі соціально-побутові пільги на рівні, не меншому ніж до звільнення. (*КЗпП ст.42-1*)

3.14. Не здійснювати прийняття на роботу нових працівників у разі використання режимів неповної зайнятості на Підприємстві та якщо передбачаються масові вивільнення працівників.

3.15. Забезпечити за рахунок коштів Підприємства підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників з ініціативи Роботодавця чи одержання ними суміжної професії, якщо необхідно для їх майбутнього працевлаштування. (*ЗпЗН ст.26*)

### **3.2. Профком зобов'язується:**

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають вивільнення працівників та з питань забезпечення зайнятості працівників.

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

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

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

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

### **3.3. Сторони домовились:**

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

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

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