

✓
Схвалено
конференцією трудового колективу
ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «ІНСТИТУТ
МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І. КУНДІЄВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ
НАУК УКРАЇНИ»
Протокол б/н від 27 жовтня 2020 р.

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І.
КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»
на 2020-2023 роки**

Т.в.о. директора інституту

Луговський



Голова профспілкового комітету



Діордічук Т.І.

Київ - 2020

| № з/п | Стара редакція | Нова редакція |
|-------|--|--|
| | 2.9. Відповідно до п. 5 Постанови КМУ від 03.04.2019 № 285 та ст. 12 Закону України "Про професійний розвиток працівників" встановити категорії працівників, що не підлягають атестації, а саме: завідувачі лабораторій та керівники підрозділів. | пункт 2.9. вилучити |
| | 2.13. (6 абзац): - впровадження діяльності зі спеціалізованої медичної практики, надання високо спеціалізованої лікувально-діагностичної допомоги працюючому населенню України на базі клінічного та поліклінічного підрозділів установи. | 2.13. (6 абзац): - впровадження діяльності зі спеціалізованої медичної практики, надання високоспеціалізованої лікувальної, діагностичної, консультативної допомоги пацієнтам, що працюють або працювали в шкідливих умовах праці, на базі консультативно-поліклінічного та клінічних відділень клініки професійних захворювань. |
| | 2.16. Дотримуватися Положення про конфіденційність. | 2.16. Дотримуватися Положення про конфіденційність та Положення про нерозголошення персональних даних. |
| | 3.6. Встановити для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих, та середнього медичного персоналу кабінету з фізіотерапії відділення реабілітації 33 години на тиждень (додаток 1). Лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (середній медичний персонал) та молодшому медичному персоналу клініки професійних захворювань надається можливість приймання їжі протягом робочого часу (ст. 66 КЗпП України) в межах підрозділу. | 3.6. Встановити для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих, та середнього медичного персоналу кабінету фізіотерапії відділення реабілітації 33 години на тиждень (додаток 1). З метою забезпечення цілодобового надання медичної допомоги в клініці професійних захворювань до чергувань в стаціонарі залучаються лікарі консультативно-поліклінічного відділення за їх згодою. Чергування в межах місячної норми робочого часу здійснюється за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця. Лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (середній медичний персонал) та молодшому медичному персоналу клініки професійних захворювань надається можливість приймання їжі протягом робочого часу (ст. 66 КЗпП України) в межах підрозділу. |
| | 3.8. Передбачити по клопотанню керівників структурних підрозділів і лабораторій гнучкий режим робочого часу для окремих працівників установи відносно початку робочого дня з обов'язковим відпрацюванням норми тривалості робочого часу. Зміни режиму робочого часу проводити тільки після узгодження з Профспілковим комітетом. | 3.8. Передбачити по клопотанню керівників структурних підрозділів і лабораторій гнучкий режим робочого часу для окремих працівників установи відносно початку робочого дня з обов'язковим відпрацюванням норми тривалості робочого часу. Зміни режиму робочого часу проводити тільки після узгодження з Профспілковим комітетом та відділом кадрів. |
| | 3.19. | 3.19. доповнити абзацем: |

| | | |
|-----------|--|---|
| | | <p>У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до ЗУ "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою ст. 26 ЗУ "Про відпустки".</p> |
| відсутній | | <p>3.21 Дистанційна робота, як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.</p> <p>Обов'язки та права працівника:</p> <p>Працювати за місцем свого проживання по графіку роботи, що визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку установи та відповідною трудовою угодою.</p> <p>Тривалість робочого часу працівників - дистанційників не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП (40 або менше годин на тиждень)</p> <p>Працівник впродовж робочого часу зобов'язується підтримувати зворотній зв'язок з безпосереднім керівником структурного підрозділу та/ або з адміністрацією установи за допомогою, телефонного зв'язку та через Інтернет.</p> <p>У випадку, коли з поважних причин телефонний, Інтернет зв'язок за вказаними контактними даними встановити неможливо, працівник зобов'язаний впродовж робочого дня повідомити безпосередньому керівництву актуальні контактні дані та можливості зв'язку. Якщо впродовж робочого дня керівник підрозділу, якому підпорядковується працівник, та адміністрація установи не змогли зв'язатися з працівником, а працівник, в свою чергу, не повідомив актуальні способи зв'язку, то цей робочий день буде відмічений в таблиці обліку робочого часу як "Неявка з нез'ясованих причин" (прогул).</p> <p>Протягом робочого дня, працюючи за місцем свого проживання, працівник відповідає за безпеку умов своєї праці.</p> <p>Для забезпечення обліку виконаної роботи, безпосередній керівник щопонеділка до 12:00 надсилає працівникові план робіт на тиждень, в свою чергу, працівник зобов'язаний щоп'ятниці до 12:00 надіслати своєму безпосередньому керівнику звіт про виконану роботу.</p> <p>Цей порядок може бути змінений та доповнений відповідно до чинного</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>5.5. Проводити преміювання співробітників установи, які виконують наукову тематику в шкідливих умовах праці з урахуванням результатів роботи комісії з атестації робочих місць за поданням рапорту керівників лабораторій та незалежно від займаної посади при перебуванні в цих умовах більше 50 відсотків робочого часу відповідно до чинного законодавства.</p> | <p>законодавства.</p> <p>5.5. Проводити преміювання працівників клініки професійних захворювань (за місяць, квартал, рік, до державних та професійних свят) за якісну та сумлінну роботу, пов'язану з виконанням виробничих завдань та функцій, визначених посадовими та робочими інструкціями і Положенням про клініку професійних захворювань ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І. КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ» в межах фонду оплати праці за поданням доповідної записки головного лікаря.</p> |
| | <p>5.9. Виплату заробітної плати співробітникам установи здійснювати в наступні терміни, але через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за першу половину місяця (аванс) - 20 числа поточного місяця; - за другу половину місяця (остаточна виплата) - 5 числа наступного місяця. <p>У разі, якщо день виплати заробітної плати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, виплати провадити напередодні.</p> | <p>5.9. Виплату заробітної плати співробітникам установи здійснювати в наступні терміни, але через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за першу половину місяця 20 числа поточного місяця; - за другу половину місяця 5 числа наступного місяця. <p>У разі, якщо день виплати заробітної плати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, виплату проводити напередодні.</p> <p>Заробітна плата за першу половину місяця виплачується за фактично відпрацьований час на підставі табелю обліку робочого часу та розраховується залежно від посадового окладу працівника з усіма підвищеннями, доплатами і надбавками.</p> |
| | <p>5.20. При виході на пенсію працівникам, які працювали більше 20 років в Інституті, виплачувати одноразову допомогу в розмірі 1 місячного окладу з урахуванням надбавок і доплат з накладних витрат, якщо трудові відносини з ним припиняються.</p> | <p>5.20. При виході на пенсію працівникам, які працювали більше 20 років в установі, виплачувати одноразову допомогу в розмірі одного місячного окладу з урахуванням надбавок і доплат в межах фонду заробітної плати.</p> |
| | <p>6.1.8. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.</p> | <p>6.1.8. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, в тому числі зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічному обов'язковому медичному огляді осіб віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників, при можливості на базі</p> |

| | | |
|-----------|--|--|
| | | консультативно-поліклінічного відділення клініки професійних захворювань. Відсторонювати від роботи працівників, які ухиляються від обов'язкових медичних оглядів (ст. 46 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці»). |
| відсутній | | 6.1.20 В разі епідемії/ пандемії забезпечити всі структурні підрозділи засобами захисту відповідно до чинного законодавства України. |
| | 6.2.1. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території Установи. Щорічно проходити профілактичний медичний огляд. | 6.2.1. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території установи. |
| | 7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ | 7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я |
| | 7.3 Забезпечувати дітей працівників установи подарунками до новорічних свят до 14 років. | 7.3 Забезпечувати дітей працівників установи до 14 років подарунками до новорічних свят за рахунок коштів Профспілкового комітету. |
| | 7.5 Надавати матеріальну допомогу членам профспілкової організації установи у випадку їх складного фінансового становища (тяжка хвороба, крадіжка, пожежа, смерть дружини, чоловіка, дитини, батьків) за рішенням профспілкового комітету на підставі письмового звернення працівника (заяви). | 7.5 Надавати матеріальну допомогу членам профспілкової організації установи у випадку їх складного фінансового становища (тяжка хвороба, крадіжка, пожежа, смерть дружини, чоловіка, дитини, батьків) за рішенням профспілкового комітету на підставі письмового звернення працівника (заяви). Співробітники установи та їх близькі родичі (матір, батько, чоловік, жінка, діти – старші 18 років) можуть бути госпіталізовані у відділення клініки професійних захворювань для надання медичної допомоги, при наявності показань для госпіталізації, після узгодження з головним лікарем клініки та профспілковим комітетом и з урахуванням профілю відділень клініки та за відсутності протипоказань. |
| | 8.2 У разі незгоди працівника з цим рішенням, а також при виникненні трудового спору між працівником та керівником структурного підрозділу чи Роботодавцем, які самостійно не можуть бути врегульовані, вони вирішуються Комісією з трудових спорів (Додаток 7). | 8.2 У разі незгоди працівника з цим рішенням, а також при виникненні трудового спору між працівником та керівником структурного підрозділу чи Роботодавцем, які самостійно не можуть бути врегульовані, вони вирішуються Комісією з трудових спорів, склад якої затверджується керівником установи на початку кожного календарного року за поданням Голови профспілкового комітету. |
| | Додаток 6 Склад комісії з трудових спорів | Вважати таким, що втратив чинність. |
| | 10.1 Проект Колективного договору | 10.1 Проект Колективного договору |

| | |
|--|---|
| формується спільною комісією, що утворюється з представників - Роботодавця та Профспілкового комітету Установи та затверджується Наказом директора. | формується спільною комісією з рівним представництвом, що утворюється з представників від Роботодавця установи з однієї сторони та від найманих працівників установи з іншої сторони та затверджується наказом директора. |
| 10.9 Для здійснення оперативного контролю за виконанням положень Колективного договору Роботодавець та Профспілковий комітет створюють спільну комісію з контролю за виконанням Колективного договору з наданням їй статусу постійно діючої (Додаток 8). Для здійснення своєї роботи комісія використовує для цього всю наявну інформацію. | 10.9 Для здійснення оперативного контролю за виконанням положень Колективного договору Роботодавець та Профспілковий комітет створюють спільну комісію з контролю за виконанням Колективного договору з наданням їй статусу постійно діючої. Склад спільної комісії затверджується керівником установи за поданням Голови профспілкового комітету на початку кожного календарного року. Для здійснення своєї роботи комісія використовує для цього всю наявну інформацію. |
| Додаток 5 | Додаток 5 Вилучити з переліку лікаря-алерголога |
| Додаток 7 Склад комісії з трудових спорів | Вважати таким, що втратив чинність. |
| | Додаток 9 ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці в ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І. КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ» |

Додаток 8 ПОЛОЖЕННЯ про преміювання, доплати, надбавки, надання матеріальної допомоги, виплати одноразових матеріальних заохочень та інші заохочувальні виплати в ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ "ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ імені Ю.І.КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ"

| № з/п | Стара редакція | Нова редакція |
|-------|--|---|
| | 2.7. Проводити преміювання співробітників установи, які виконують наукову тематику в шкідливих умовах праці з урахуванням результатів роботи комісії з атестації робочих місць за поданням рапорту керівників лабораторій та незалежно від займаної посади при перебуванні в цих умовах більше 50 відсотків робочого часу відповідно до чинного законодавства. | Виключити |
| | 2.9. Преміювання співробітників клініки професійних захворювань з урахуванням особистого внеску кожного працівника у лікувальний процес, за рахунок економії фонду заробітної плати в межах бюджетних асигнувань. Крім того, можуть преміюватися співробітники інституту, які сприяли виконанню плану лікувальної роботи. | 2.9. Передбачити преміювання (за місяць, квартал, рік, до державних та професійних свят) співробітників клініки професійних захворювань з урахуванням особистого внеску з виконання виробничих завдань та функцій, визначеними посадовими та робочими інструкціями і Положенням про клініку професійних захворювань ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ "ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ імені Ю.І. КУНДІЄВА |

| | | |
|--|--|---|
| | | НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ" в межах фонду оплати праці за поданням доповідної записки головним лікарем. |
| | 3.8. Конкретні розміри цих заохочень встановлює директор інституту. | Виключити. |
| | 4.1. Матеріальна допомога надається співробітникам інституту, клінічним ординаторам, молодим вченим, аспірантам, докторантам згідно з рішенням директора, а саме: - у зв'язку з важким матеріальним становищем; - у зв'язку з хворобою або смертю працівника чи його члена сім'ї (діти, чоловік, дружина, батьки та інші); - у разі тривалої хвороби працівника, пов'язаної з лікуванням; - для оплати повністю або частково операції хворому працівникові; - на оздоровлення працівників при наданні їм щорічної відпустки; - до ювілейних дат співробітників установи; - для вирішення соціально-побутових проблем. | 4.1. Матеріальна допомога надається штатним працівникам (крім зовнішніх сумісників) згідно з рішенням комісії у кожному окремому випадку: - у зв'язку з важким матеріальним становищем; - у зв'язку з хворобою або смертю працівника чи його члена сім'ї (діти, чоловік, дружина, батьки та інші); - у разі тривалої хвороби працівника на лікування; - для оплати повністю або частково операції хворому працівникові; - для вирішення соціально-побутових проблем. |
| | 4.2. Надавати матеріальну допомогу працівникові, який отримав виробничу травму при виконанні ним трудових обов'язків, без стійкої втрати працездатності у розмірі одного посадового окладу. | 4.2. Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується штатним працівникам, один раз на рік при навантаженні не менше 0,5 ставки під час надання щорічної відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів за поточний рік у розмірі одного посадового окладу з підвищенням (пропорційно навантаженню). |
| | 4.3. Профспілковий комітет має право надавати матеріальну допомогу за рахунок членських внесків в межах сум, що не обкладаються податком. | 4.3. Виплачується винагорода до ювілейних дат працівників (крім зовнішніх сумісників), при досягненні пенсійного віку (стаж роботи в установі не менше 5 років) у розмірі одного посадового окладу. |
| | 4.4. Сума матеріальної допомоги встановлюється директором і затверджується наказом по установі. | 4.4. Надається матеріальна допомога працівникові, який отримав виробничу травму при виконанні ним трудових обов'язків без стійкої втрати працездатності у розмірі одного посадового окладу. |
| | | 4.5. Виплата матеріальної допомоги здійснюється на підставі наказу по установі |
| | | 4.6. Профспілковий комітет має право надавати матеріальну допомогу за рахунок членських внесків в межах сум, що не обкладаються податком. |
| | | 4.7 Матеріальна допомога та інші виплати, окрім заробітної плати, премії та інших видів матеріального заохочення, виплачуються виключно за заявою працівника. |

| | | |
|--|---------------------------|--|
| | | 4.8 Виплати до державних свят проводяться напередодні зазначених свят за поданням Голови профспілкового комітету. |
| | | 4.9 Надавати матеріальну допомогу працівникам, які захворіли на COVID-19. Конкретний розмір допомоги встановлюється директором за погодженням з профспілковим комітетом і оголошується в наказі по установі. |
| | По всьому тексту: клініка | По всьому тексту: клініка професійних захворювань |

Від Роботодавця:

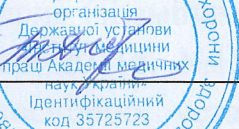
Від трудового колективу (працівників):

Т.в.о. директора інституту

Голова профспілкового комітету



 Луговський



 Діордічук Т.І.



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «ІНСТИТУТ
МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І.КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»**

1. Загальні положення

Це Положення про оплату праці розроблено відповідно до Закону України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами), Постанови Президії Академії медичних наук України від 07 липня 2011р. №15/3 «Про затвердження умов оплати праці працівників науково - дослідних установ НАМН України», Постанови Президії НАМН від 25 вересня 2014 р. №9/6 «Про внесення змін до постанови Президії НАМН від 07.07.2011 року №15/3», Наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами), Постанови Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. №1418 «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я» та Наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

Положення про оплату праці (далі – Положення) регламентує форми і системи оплати праці всіх категорій працівників ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І.КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ» (далі - установа).

В установі застосовується погодинна та погодинно-преміальна система оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата виплачується працівникам за виконану ними роботу згідно з визначеними нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків) і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців. Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідництво, за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством, премії

пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Посадові оклади (тарифні ставки) є державними гарантіями мінімальних розмірів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників, які перебувають у трудових відносинах з інститутом, клінікою професійних захворювань, при умові додержання встановленої законодавством про працю тривалості робочого часу та виконання працівником посадових обов'язків. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Положення про оплату праці є складовою частиною Колективного договору.

2. Умови оплати праці

Схеми тарифних розрядів посад наукових працівників установи, визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлені професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються згідно з тарифними розрядами, затвердженими схемами.

Посадові оклади заступників керівника установи, заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 5 - 15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника, визначеного за схемами тарифних розрядів, затверджених постановою Президії Академії медичних наук України від 07 липня 2011р. № 15/3 «Про затвердження умов оплати праці працівників науково - дослідних установ НАМН України» (зі змінами), а саме:

- заступнику директора з наукової роботи - на 5 відсотків;
- заступнику директора з адміністративно-господарської роботи - на 15 відсотків;
- головному бухгалтеру - на 10-30 відсотків;
- іншим заступникам директора - на 15 відсотків.

Розмір посадового окладу (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці в установі встановлюється відповідно до встановленого у Законі «Про Державний бюджет України» із змінами на відповідні періоди.

Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищення, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством. Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Встановлюються працівникам надбавки до посадових окладів (ставки заробітної плати, тарифної ставки) працівникам у розмірі до 50 відсотків:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок на одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

Встановлюються доплати до посадових окладів (ставки заробітної плати, тарифної ставки) працівникам у розмірі до 50 відсотків:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій, посад;
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

У разі покладання на працівника тимчасового виконання обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово-відсутнього працівника, коли це пов'язане з розпорядчими функціями (тимчасове замісництво), виплачується різниця між фактичним окладом і посадовим окладом працівника, якого він заміщує.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам установи, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів і їх заступникам.

Доплата за вчене звання встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням:

- професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);
- старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Доплати за науковий ступінь:

- доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);
- кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Встановлення доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, провадяться з моменту (з дня): призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації; присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня. Днем присвоєння (присудження) є:

- наукового ступеня – дата наказу відповідного органу (закладу, установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;

- почесних звань - дата Указу Президента України;
- кваліфікаційної категорії - дата наказу відповідного органу (за установи) про затвердження рішення атестаційної комісії;
- кваліфікаційного розряду - дата наказу по закладу, установі.

Конкретний перелік посад працівників, яким посадові оклади (тарифні ставки) підвищуються у зв'язку із шкідливими та особливими умовами праці, затверджується керівником установи за погодженням з профспілковим комітетом залежності від функціональних обов'язків та обсягу роботи у особливих умовах праці.

Головному лікарю та заступнику головного лікаря клініки професійних захворювань установи посадовий оклад підвищується на 15 відсотків за наявності поліклінічного відділення.

Працівникам (у тому числі водіям автотранспортних засобів), які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним часом вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Працівникам установи, зайнятим на роботах із шкідливими і особливими умовами праці, за результатами атестації робочих місць встановлюється доплата в розмірі 4 або 15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Працівникам, які використовують в роботі дезінфекційні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата в розмірі 4 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Водіям автотранспортних засобів встановлюється щомісячна надбавка до класності до тарифної ставки в розмірах:

- водіям II класу - 10 відсотків;
- водіям I класу - 25 відсотків.

Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

Встановлюється доплата водіям легкових автомобілів за ненормований робочий день 25 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) за відпрацьований робочий день.

Оплата праці працівників установи за роботу в надурочний, нічний та святкові й вихідні дні здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Працівники, які працюють за сумісництвом одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3. Оплата праці при чергуванні

Клініка професійних захворювань, яка має стаціонар, належить до безплатних лікувальних закладів, медична допомога в яких надається цілодобово. Чергування в стаціонарі здійснюється за рахунок місячної та понад місячної норми робочого часу працівника. Робочий час медичних працівників ураховується помісячно. Місячна норма робочого часу визначається, виходячи з установленної для даного пра-

щоденної тривалості робочого часу, передбаченої для шестиденного робочого тижня та кількості робочих днів у даному місяці. У місячну норму робочого часу включаються всі види робіт, які виконуються працівниками (основна робота, чергування).

Забороняється залучати до роботи в нічний час та до надурочних робіт осіб, які перелічені в статтях 55,63 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Чергування в межах місячної норми робочого часу здійснюється штатними медичними працівниками за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця.

Якщо чергування здійснювалось у робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу, то додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться.

Чергування за графіком у вихідний та святковий день в межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одинарної годинної ставки понад оклад (статті 72, 107 КЗпП України).

Лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою можуть залучатися за їх згодою до чергувань понад місячну норму робочого часу. У цьому разі оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться в одинарному розмірі понад оклад, а у вихідний день - за графіком, святковий чи неробочий день - у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (статті 106, 107 КЗпП України).

За чергування у нічний час проводиться додаткова оплата у розмірах, установлених у пункті 3.2. розділу 3 відповідно до наказу МОЗ від 05.10.2005 року №308/519. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості змінити його іншим працівником, плата проводиться за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (стаття 106 КЗпП України).

Чергування понад місячну норму робочого часу не є сумісництвом.

Працівникам, які направлені у службове відрядження оплачується виконана робота за всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи і розмір такої оплати не може бути нижчим від середнього заробітку. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати на проживання в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

4. Оплата праці за виконання науково-дослідних робіт (надання послуг)

Оплата праці наукових, науково-технічних працівників, спеціалістів допоміжного персоналу та інших за виконання НДР та виконання гігієнічних, фізіологічних, токсикологічних, лабораторно-аналітичних та експертних досліджень в галузі медицини праці на замовлення підприємств, установ та організацій проводиться відповідно до укладених договорів згідно з кошторисом на виконання

робіт (надання послуг) у вигляді премій або відповідно до договору цивільно-правового характеру.

Оплата праці медичного персоналу та інших працівників, які залучаються до проведення медичних оглядів, в межах свого робочого часу, визначається відповідно до договорів згідно з Тарифами на виконання таких робіт.

5. Преміювання працівників та надання матеріальної допомоги

Преміювання працівників проводиться у межах фонду заробітної плати згідно з «Положенням про преміювання, доплати, надбавки, надання матеріальної допомоги та виплати одноразових матеріальних заохочень та інші заохочувальні виплати в ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І.КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ».

Директор установи за погодженням з профспілковим комітетом затверджує положення про преміювання працівників. Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, установи і граничні розмірами не обмежуються.

Преміювання директора, установлення йому надбавок і доплат до посадових окладу, надання матеріальної допомоги здійснюються за рішенням Національної академії медичних наук України у межах наявних коштів на оплату праці.

Матеріальна допомога надається працівникам, у тому числі на оздоровлення, у розмірі визначеному у «Положенні про преміювання, доплати, надбавки, надання матеріальної допомоги, виплати одноразових матеріальних заохочень та інші заохочувальні виплати в ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ПРАЦІ ІМЕНІ Ю.І.КУНДІЄВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ».

Т.в.о. директора

С.П. Луговський

Т.в.о. головного лікаря
клініки професійних захворювань

Н.С. Усачова

Головний бухгалтер

О.О. Іващенко

Провідний юрист-консульт

Ю.В. Глибченко

Погоджено:

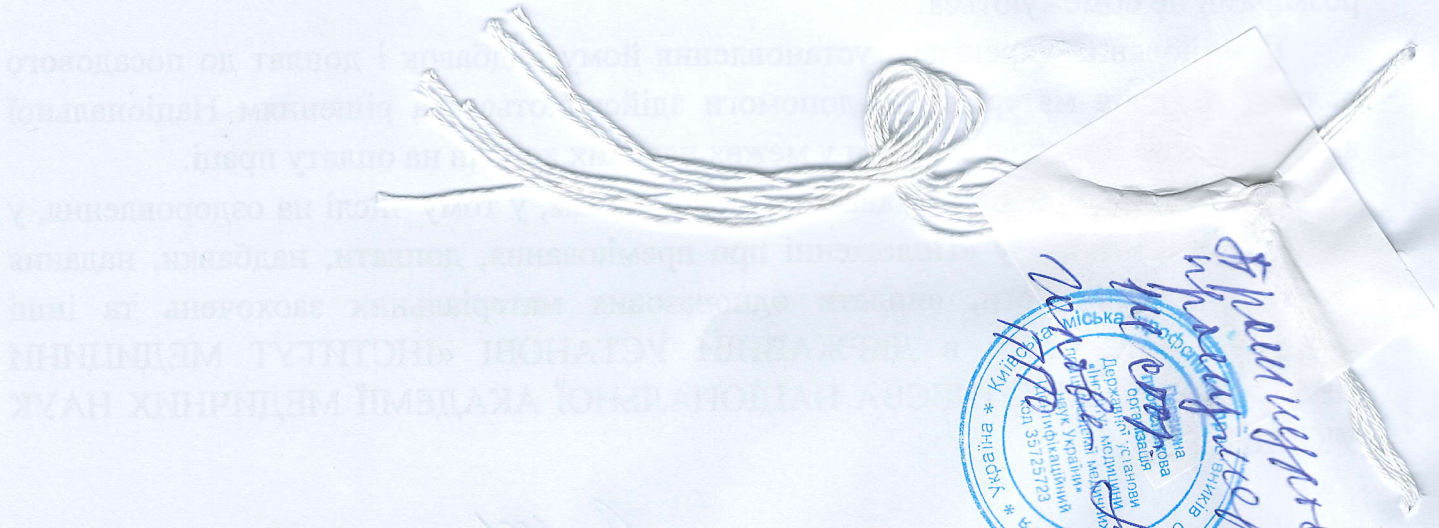
Голова профспілкового комітету

Т.І. Діордічук

... (назва посади) у вигляді премії згідно з відповідним до договору ...
... (назва посади) у вигляді премії згідно з відповідним до договору ...
... (назва посади) у вигляді премії згідно з відповідним до договору ...

2. Преміювання працівників за певний матеріальний добуток

Преміювання працівників здійснюється у межах фонду зарплатної плати згідно з ...
... (назва посади) у вигляді премії згідно з відповідним до договору ...
... (назва посади) у вигляді премії згідно з відповідним до договору ...



С.П. Давидівський
Н.С. Усачова
О.О. Іваненко
Ю.В. Гладченко
Т.І. Дубовик

(Handwritten signatures in blue ink)