

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО «НАУКОВИЙ ЦЕНТР ПРЕВЕНТИВНОЇ ТОКСИКОЛОГІЇ, ХАРЧОВОЇ ТА ХІМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ  
ІМЕНІ АКАДЕМІКА Л.І. МЕДВЕДЯ МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ»**

# **ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НА 2021- 2022 РОКИ**

Схвалено на конференції трудового колективу

**«30» березня 2021 року**

**КИЇВ 2021**

**Зміни та доповнення до Колективного договору на 2021-2022 роки (набуває чинності з 01 квітня 2021 року)  
між адміністрацією та трудовим колективом державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової та хімічної безпеки  
імені академіка Л.І. Медведя Міністерства охорони здоров'я України» (далі – підприємство)**

Наступні розділи Колективного договору викласти в такій редакції та доповнити:

**Розділ 5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ**

АДМІНІСТРАЦІЯ:			ПРОФКОМ:		
зобов'язання	строк виконання	відповідальний	зобов'язання	строк виконання	Відповідальний
<p>1. Надавати працівникам підприємства можливість працювати за гнучким графіком, підсумованим обліком робочого часу (помісячний, з погодинним розрахунком), якщо це дозволяють виробничі умови та у відповідності до передбачених кошторисами договорів обсягами трудової участі.</p> <p>Керуючись законодавством про працю за наявності виробничої доцільності (економія коштів за використання робочого місця, транспортних витрат, роботи в потрібному для виробництва часовому графіку тощо), або на час загрози поширення епідемії, пандемії надавати працівникам можливість працювати дистанційно (надомно) згідно із функціональними обов'язками, які передбачають таку можливість.</p> <p>Посади, вимоги та умови роботи дистанційно (надомно) визначаються відповідним наказом по підприємству.</p> <p>У разі введення законодавцем нової особливої форми трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом, розглянути можливість запровадження зазначеної форми трудових відносин.</p>		<p>Директор, Керівники підрозділів, Відділ кадрів</p>		Протягом року	

**Розділ 6. СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ (УЧАСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ФОРМУВАННІ, РОЗПОДІЛІ І ВИКОРИСТАННІ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА, ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІЛЬГ)**

АДМІНІСТРАЦІЯ:			ПРОФКОМ:		
зобов'язання	строк виконання	відповідальний	зобов'язання	строк виконання	Відповідальний
<p>4. За рішенням більшості делегатів конференції трудового колективу підприємство стає вкладником і сплачує починаючи з <b>01.01.2021 року</b> пенсійні внески на користь своїх працівників до НЕПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ТОВАРИСТВА "ВІДКРИТИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "СОЦІАЛЬНИЙ СТАНДАРТ" відповідно до чинного законодавства та застосовувати до укладених угод наступні критерії для відрахування на підставі відповідних заяв працівників:</p> <p>за наявності стажу роботи працівника за основним місцем роботи на підприємстві:</p> <p>2 роки - 5% від посадового окладу,  10 років більше - 10% від посадового окладу,  15 років і більше - 15% від посадового окладу.</p> <p>У разі погіршення фінансового стану підприємства розміри пенсійних внесків можуть бути пропорційно зменшені за погодженням з профкомом.</p> <p>У разі встановлення працівнику режиму роботи з неповним робочим часом, або перебування працівника у всіх видах відпусток, зазначене відрахування здійснюється як частина від посадового окладу пропорційно до фактично відпрацьованого часу в місяці відрахування згідно з розрахунковим листом працівника в поточному місяці.</p>	Протягом року	Адміністрація, Профком			

<p>10. З метою вирішення питань соціального розвитку колективу, на вказані цілі використовується частина коштів нерозподіленого прибутку. Використання коштів з цієї частини нерозподіленого прибутку здійснюється на підставі рішення Комісії з соціальних питань, яка обирається на зборах (конференції) трудового колективу підприємства.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Директор</p>			
<p>11. За наявності фінансової можливості підприємство може:</p> <p>11.1. за рахунок коштів підприємства на підставі рішення Комісії з соціальних питань;</p> <p>11.1.1. надавати матеріальну допомогу працівнику у розмірі 100% від мінімального посадового окладу працівника основної професії (молодший науковий співробітник):</p> <p><u>в разі необхідності.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на випадок тяжкого захворювання, складної операції працівника, родичів першого ступеню спорідненості за умови документального підтвердження спорідненості;</li> </ul> <p><u>одноразово:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- працівнику на поховання (батьків, дітей, одного з подружжя працівника), а в разі смерті працівника — родичам, які здійснювали його поховання);</li> <li>- для покращення житлових умов у надзвичайних обставинах (пожежа у помешканні працівника, стихійне лихо та ін.);</li> <li>- на поховання колишніх працівників, за заявою близьких родичів, якщо на підприємстві було останнє місце роботи перед виходом на пенсію;</li> </ul> <p><u>щоквартально:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на допомогу працівникам, яких мобілізують для участі в бойових діях чи інших порівнянних до них випадках, визначених законодавством;</li> </ul> <p><u>одноразово:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- у разі мобілізації для участі в бойових діях</li> </ul>					

<p>чи інших прирівняних до них випадках, визначених законодавством родичів працівника (батьків, дружини (чоловіка), дітей, рідних братів та сестер працівника).</p> <p>11.1.2. надавати грошову допомогу працівникам Підприємства у зв'язку з виходом на пенсію при наявності стажу роботи на підприємстві</p> <p>10 років — 1 середньомісячний заробіток на момент звільнення,</p> <p>20 років — 2 середньомісячні заробітки на момент звільнення,</p> <p>30 років — 3 середньомісячні заробітки на момент звільнення;</p> <p>(Право на зазначену в цьому пункті грошову допомогу у зв'язку з виходом на пенсію працівники мають тільки за однією підставою).</p> <p>11.2. <u>за рахунок фонду оплати праці:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- здійснювати преміювання працівників у зв'язку з ювілейною датою або відзначених державними нагородами у розмірі 100% від посадового окладу працівника;</li> <li>- надавати матеріальну допомогу на оздоровлення відповідно до контракту з керівником підприємства;</li> <li>- надавати матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення згідно з Додатком 12.</li> </ul> <p>11.3. Нерозподілений прибуток минулих періодів, що залишається у розпорядженні підприємства, спрямовувати:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- у фонд розвитку Підприємства на провадження ініціативної наукової і науково-технічної діяльності, фінансування інновацій та розширення власної матеріально-технічної бази - не менш як 50 відсотків чистого прибутку від своєї діяльності (конкретний відсоток спрямування затверджується наказом по підприємству в місяці наступному за звітним періодом(кварталом);</li> <li>- на виплату винагороди за ефективне</li> </ul>					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

управління державним майном, що виплачується один раз на рік за підсумками фінансово-господарської діяльності підприємства на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності за погодженням з Міністерством охорони здоров'я України (наказ МОЗ України від 30.01.2007 № 48);

- на витрати на підвищення кваліфікації та стажування наукових працівників, експертів, спеціалістів, керівників підрозділів, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників підприємства згідно з Додатком 15;

- на виплату винагороди окремим працівникам підприємства за суттєвий внесок у розвиток підприємства за підсумками роботи за рік згідно з Додатком 11;

На підставі рішення Комісії з соціальних питань

- на вирішення питання соціального розвитку колективу, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

- на надання матеріальної допомоги у разі настання тяжких життєвих обставин та/або критичного матеріального становища у відповідності до Положення (Додаток 4);

- на виплату заохочення з приводу одруження (Додаток 16);

- на виплату заохочення у зв'язку з народженням дитини (Додаток 17);

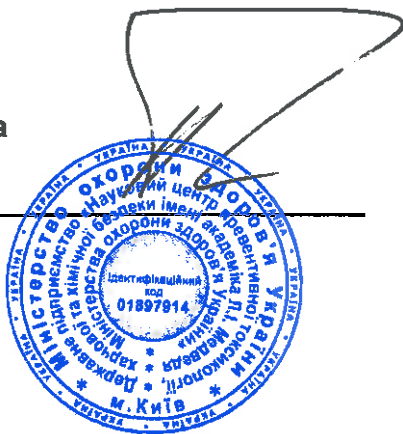
- на витрати на забезпечення культурних потреб колективу, розвиток художньої, музичної творчості, придбання мультимедійних засобів (аудіо, відео, фото), музичних інструментів, студійного обладнання;

- на витрати на створення музею професійного, наукового і культурного надбання колективу;

<p>- витрати на створення нагород та відзнак заслужених членів колективу;  - на витрати на підтримку Галереї ЕКОГІНТОКС, Студії військово-історичного мистецтва, Студії інноваційних інструментів, акустики та колористики, творчих колективів;  - на витрати на підтримку «Товариства токсикологів України».</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Директор Підприємства

М.Г.Проданчук



За дорученням колективу Підприємства  
Голова профспілкового комітету

П.Г.Жмілько

**«УЗГОДЖЕНО»**

Голова профкому державного підприємства «Науковий центр превентивної токсикології, харчової та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя Міністерства охорони здоров'я України»



**П.Г.Жмілько**

**«30» березня 2021р.**

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Директор державного підприємства «Науковий центр превентивної токсикології, харчової та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя Міністерства охорони здоров'я України»

**М.Г.Проданчук**



**«30» березня 2021р.**

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників державного підприємства «Науковий центр превентивної токсикології, харчової та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя Міністерства охорони здоров'я України»

**СХВАЛЕНО**

трудоим колективом

**«30» березня 2021р.**

Це положення розроблене згідно зі статтею 15 Закону України "Про оплату праці".



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Преміювання (заохочення) працівників підприємства

1.2. Преміювання працівників Підприємства здійснюється за рахунок фонду оплати праці.

Премія максимальним розміром не обмежується і виплачується в абсолютній сумі згідно з наказом.

Одноразове преміювання працівників Підприємства може бути застосоване понад розміри, передбачені в пункті 2.1., 3.1 цього Положення за наступних обставин, зокрема,

- за опублікування наукових статей у наукових виданнях, що індексуються в Scopus та Web of Science – за кожну статтю;
- за допомогу в підготовці до захисту працівниками Підприємства дисертації - після її успішного захисту ;
- за додатковий комплекс робіт з безперебійного забезпечення підрозділів всіма видами енергії (тепло-, електроенергії), водопостачання в екстремальних умовах (при температурі нижче мінус 20 градусів, вище плюс 35;
- за документальне обґрунтування правомірних дій Підприємства при здійсненні перевірок правоохоронними, контролюючими та податковими органами ;
- за досудове та судове відстоювання інтересів Підприємства.

Підставою для нарахування такої премії є рапорт заступника директора, рекомендація Вченої ради, погодження профкому, рішення преміальної комісії.

## 2. ПРЕМІЮВАННЯ ВИКОНАВЦІВ НАУКОВИХ, ДОСЛІДНИЦЬКИХ ТА ЕКСПЕРТНИХ РОБІТ

2.1. Преміювання працівників, безпосередньо зайнятих у наукових, дослідницьких та експертних роботах проводиться за виконання конкретної роботи (взагалі або етапу). За рішенням керівника підрозділу (робіт) і трудового колективу, можуть бути премійовані також інші працівники, що особисто брали участь у виконанні конкретної роботи, фрагменту роботи або завдання.

Після закінчення кожного етапу роботи по темі (договору, угоді) керівник підрозділу (робіт) за участю колективу виконавців підбиває підсумки особистої трудової участі керівника робіт, співробітників і складає список співробітників, що підлягають преміюванню. Розмір премії кожного співробітника, в тому числі керівника робіт, визначається керівником підрозділу (робіт), з урахуванням думки трудового колективу, шляхом якісних і кількісних показників особистого вкладу

співробітника (коефіцієнту/обсягу трудової участі) у виконанні науково-дослідних і прикладних розробок. Розмір премії зменшується, якщо співробітник мав виробничі упущення, а також порушення виконавчої і трудової дисципліни (додаток 3.1.).

Щомісячне преміювання виконавців наукових, дослідницьких та експертних робіт здійснюється за рахунок щомісячного основного фонду заробітної плати підрозділів 1.1.2., який спрямований на виплату премії (преміального фонду) за результатами роботи за місяць. Щомісячний преміальний фонд розраховується як різниця між фондом оплати праці заробленим за виконаними роботами та фондом оплати праці, нарахованим за фактично відпрацьований час згідно з посадовими окладами, надбавками та доплатами.

2.3. У тих випадках, коли роботи виконуються у декількох підрозділах, премії розподіляються в залежності від запланованого обсягу і складності досліджень або розробок і остаточно після їх завершення з урахуванням реального внеску в загальні результати.

В разі залучення за рапортом керівника підрозділу, який виконує тему ( договір) інших працівників наукових підрозділів, частина преміального фонду виконавця теми (доовору) спрямовується на заохочення залучених працівників за поданим рапортом, який узгоджений керівниками зазначених підрозділів за умови документального підтвердження їх участі у виконанні теми ( договору).

### **3. ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ**

3.1. Розмір премії (додаткова заробітна плата) кожному керівнику та працівнику підрозділів 1.1.4.-1.1.16. визначається як середній відсоток від щомісячного фонду заробітної плати підрозділів 1.1.2., який спрямований на виплату премії за результатами роботи за місяць.

Результати роботи підприємства за місяць (виконання фінансового плану, наукових досліджень та інших запланованих та позапланових робіт та заходів) розглядаються на засіданні Вченої ради та приймається відповідне рішення щодо затвердження, схвалення, доопрацювання, продовження виконання або внесення змін.

В разі зміни фінансових можливостей, за погодженням з профкомом та з урахуванням рекомендацій Вченої ради, відсоток на преміювання за результатами роботи за місяць може бути збільшений або зменшений.

3.2. Працівникам (крім працівників підрозділів 1.1.2.), які перебувають у щорічній основній відпустці, розмір премії цим працівникам встановлюється в повному обсязі, за умови фактичного відпрацювання у цьому місяці не менше п'яти робочих днів. Для Працівників, які відпрацювали у цьому місяці менше п'яти робочих днів, та для працівників, які перебували у відпустці за власний рахунок, або на лікарняному – премія нараховується пропорційно відпрацьованому в цьому місяці часу. За період перебування працівника у відпустці за власний рахунок або в разі тимчасової непрацездатності – премія не нараховується.

#### 4. ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДОПОМІЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

4.1. Розмір фонду оплати праці, який спрямовується на виплату премії (преміальний фонд) для підрозділів 1.1.17-1.1.23 визначається як середній відсоток від щомісячного середнього фонду заробітної плати підрозділу 1.1.2., який спрямований на виплату премії за результатами роботи за місяць. За окремим обґрунтованим рішенням Вченої ради преміальний фонд для підрозділів 1.1.17-1.1.23 може бути збільшений за погодженням з профкомом.

4.2. Розмір премії кожного працівника підрозділів 1.1.17-1.1.23, що представляється до преміювання, визначається керівником підрозділу з урахуванням думки трудового колективу підрозділу в межах виділеної суми з урахуванням особистого вкладу в досягнення високих показників діяльності.

#### 5. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ І ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ

5.1. Премія встановлюється директору підприємства - відповідно до контракту між директором підприємства та МОЗ України.

Заступникам директора та головному бухгалтеру премії встановлюються з тим же відсотком що й працівникам підрозділів 1.1.4.-1.1.16. на засіданні Преміальної комісії та оформляється протоколом.

Решті працівникам підприємства премія встановлюється Преміальною комісією на підставі розгляду відповідних рапортів заступників директора. Преміальна комісія розглядає представлення на преміювання, результати засідання оформляються протоколом.

Директор підприємства, як виконавець НДР, преміюється у тому ж порядку, як і працівники підприємства.

5.2. Підставами для виплати премії є:

наказ про преміювання та витяг з протоколу преміальної комісії підприємства.

В разі збільшення або зменшення відсотку на преміювання (п.п.3.1, 4.1) за результатами роботи за місяць, до документів, зазначених вище, додаються витяги з протоколів засідання Вченої ради про розгляд результатів роботи підприємства за місяць та про фінансові можливості підприємства та профкому підприємства про погодження розміру премії.

5.3. Склад Преміальної комісії формується за рекомендацією Вченої ради, погоджується профкомом та затверджується наказом по підприємству.

**“УЗГОДЖЕНО”**

**Голова профкому державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової  
та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя  
Міністерства охорони здоров'я України»**

**П.Г.Жмілько**

**« 30 » березня 2021р.**



**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

**Директор державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової  
та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя»  
Міністерства охорони здоров'я України»**

**М.Г.Проданчук**

**« 30 » березня 2021р.**



**ПОЛОЖЕННЯ  
про Комісію з соціальних питань**

1. Комісія з соціальних питань обирається на загальних зборах (конференції) трудового колективу Підприємства на термін дії Чергового Колективного договору.
2. Комісія обирається відкритим голосуванням більшістю голосів присутніх (делегатів) на загальних зборах (конференції) трудового колективу.
3. До складу комісії обираються представники від науковців, спеціалістів, робітників.
4. Для отримання допомоги працівник подає заяву до Комісії з соціальних питань з обґрунтуванням потреб у такій матеріальній допомозі.
5. Комісія приймає рішення щодо необхідності виділення коштів на підставі заяви та співбесіди з заявником. У разі необхідності Комісія може запитати про обставини в близьких до заявника осіб.
6. Комісія може прийняти рішення про виділення коштів в розмірі від 0,25 до 1,0 посадового окладу працівника основної професії.
7. Рішення Комісії приймається простою більшістю голосів та оформляється протоколом.

**“УЗГОДЖЕНО”**

**Голова профкому державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової та  
хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя  
Міністерства охорони здоров'я України»  
П.Г.Жмілько**



**“ 30 ” березня 2021 р.**

**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

**Директор державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової та  
хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя Міністерства  
охорони здоров'я України»  
М.Г.Проданчук**



**“ 30 ” березня 2021 р.**

## ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок встановлення надбавок та доплат працівникам державного підприємства «Науковий центр превентивної токсикології, харчової та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя Міністерства охорони здоров'я України»**

2.3. Надбавки встановлюються:

- за високі досягнення в праці;
- за складність та напруженість у роботі;
- за виконання особливо важливої роботи на певний термін.

2.3.4. Надбавки працівникам робочих професій встановлюються за високі досягнення в праці, за складність та напруженість у роботі, за виконання особливо важливої роботи на певний термін з урахуванням стабільного та якісного виконання робіт протягом тривалого періоду часу, специфіки роботи, терміновості виконання тощо.

2.6. Надбавки можуть бути зменшені, або відмінені повністю за результатами аналізу виконання (невиконання) фінансового плану підприємства чи окремих його підрозділів. На підставі аналізу виконання (невиконання) фінансового плану керівник підрозділу подає пояснювальну записку щодо причин невиконання фінансового плану та пропозиції щодо зменшення або відміни встановлених працівникам надбавок. Надбавки можуть бути зменшені, або відмінені повністю також за поданням керівника підрозділу, або заступника директора у зв'язку з неналежним виконанням працівником робіт(посадових обов'язків) за які була встановлена надбавка.

**“УЗГОДЖЕНО”**

Голова профкому державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової  
та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя  
Міністерства охорони здоров'я України»

**П.Г.Житньо**

**« 30 » березня 2021р.**



**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Директор державного підприємства  
«Науковий центр превентивної токсикології, харчової  
та хімічної безпеки імені академіка Л.І. Медведя  
Міністерства охорони здоров'я України»

**М.Г.Проданчук**

**« 30 » березня 2021р.**



### **ПОЛОЖЕННЯ**

**про виплату винагороди окремим працівникам підприємства за суттєвий внесок у розвиток підприємства роботи за рік**

1. Це положення вводить в дію відповідно до вимог колективного договору підприємства за підсумками роботи за рік.
2. Загальний обсяг винагороди залежить від основних показників річної фінансово-господарської діяльності підприємства, виконання підприємством фінансового плану з урахуванням суми коштів нерозподіленого прибутку звітного року та встановлених колективним договором витрат з цього нерозподіленого прибутку до 25% його суми.
3. Рішення щодо доцільності використання коштів нерозподіленого прибутку на виплату винагороди за підсумками роботи за рік приймає Вчена рада.
4. У разі рекомендації Вченої ради щодо доцільності використання коштів нерозподіленого прибутку, право на дану винагороду мають окремі працівники підприємства, які мають стаж роботи на підприємстві не менше 12 місяців.
5. Розмір винагороди пропонується Вченою радою та за рішенням преміальної комісії є підставою для відповідного наказу по підприємству.
6. Винагорода виплачується в 1 кварталі року наступного за звітним. Винагорода виплачується за рахунок нерозподіленого прибутку попереднього (звітного) року.

згодується, пропонується  
та скріплено невідомо  
4 аснкіб.

Госуда МДВ  
Медведев П.Г.

Заб. канц.  
Медведев В.І.

