

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Виконкомом Павлоградської міської ради

Реєстраційний №30/22

від «02» вересня 2022 р.

Рекомендації реєструю чого органу

---

---

Заступник міського голови з питань

діяльності виконавчих органів

С.Г. Пацко

**ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ**  
**до**  
**КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
**на 2022-2026 роки**  
**між Представником трудового колективу та**  
**адміністрацією комунального некомерційного**  
**підприємства «Центр первинної медико-санітарної**  
**допомоги м. Павлограда» Павлоградської міської ради**

**СХВАЛЕНО**

Загальними зборами трудового колективу  
КНП «Центр первинної медико-санітарної  
допомоги м.Павлограда» Павлоградської  
міської ради

Протокол №2  
від 1 вересня 2022 року

м.Павлоград  
2022 рік

**ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ**  
**до**  
**КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НА 2022-2026 роки**  
**на період дії воєнного стану між Представником трудового колективу та**  
**комунальним некомерційним підприємством «Центр первинної медико-**  
**санітарної допомоги м. Павлограда» Павлоградської міської ради**

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року

№ 2136- IX, статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», пункту 1.1.2;9.2.;9.3.,9.4. розділу 9 Колективного Договору між Адміністрацією та Представником трудового колективу на 2022-2026 роки зареєстрованої виконкомом Павлоградської міської ради 02.12.2021 року №63/21, (далі - Договір), Сторони, що уклали Договір, домовилися внести до нього такі зміни та доповнення.

1). пп. 1.1.2 розділу 1 доповнити абзацом третім та викласти його в наступній редакції:

«1.1.2. Договір розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», Основ законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів щодо діяльності закладів охорони здоров'я.

У разі прийняття нових актів соціального партнерства або внесення змін до чинного законодавства сторони Договору після проведення переговорів вносять зміни й доповнення до нього.

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України»;

2). Розділ 2 доповнити такими підпунктами:

«2.1.9. <sup>1</sup> На період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору;

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої,

тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника;

2.1.12.<sup>1</sup> У період дії воєнного стану Роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.»

3) Розділ 3 доповнити наступними підпунктами:

«3.2.<sup>1</sup>Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень;

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень;

Час початку і закінчення щоденної роботи визначається Роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

3.11.<sup>1</sup> На час воєнного стану не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота;

3.12.<sup>1</sup>На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частина третя-п'ята статті 67 та статті 71-73(святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю;

3.23.<sup>1</sup> У період дії воєнного стану надання працівникам щорічної основної відпустки за рішенням Роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного

віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

3.27.<sup>1</sup>Протягом періоду дії воєнного стану Работодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

3.27.<sup>2</sup>У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки";

4). Розділ 4 доповнити такими підпунктами:

«4.1.6.<sup>1</sup> На період введення воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк проведення працівника про зміну істотних умов праці не застосовується;

4.1.6.<sup>2</sup>Сторони мають право призупинити дію трудового договору. При призупиненні трудового договору Работодавець звільняється від обов'язку забезпечення працівника роботою, а працівник тимчасово звільняється від обов'язків виконувати роботу за укладеним трудовим договором;

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин;

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) Работодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.;

4.1.8.<sup>1</sup> У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури);

Допускається звільнення працівника з ініціативи Роботодавця у період дії воєнного стану та у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.»

5) Доповнити розділ 5 підпунктами такого змісту:

«5.1.8. У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості Підприємства здійснювати основну діяльність.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.»

5.5.14. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.»

б). Розділ 9 доповнити таким пунктом:

«9.8. На час дії воєнного стану дія окремих положень колективного договору за ініціативою Адміністрації може бути зупинена;»

7)Розділ 10 доповнити таким підпунктом:

«10.4.Зміни та доповнення, окрім змін до Додатку 2 до колективного договору (п. 8 цих змін та доповнень) діють протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачають свою чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.»

8). Внести зміни до Додатку №2 до колективного договору «Схема посадових окладів працівників підприємства» та викласти його в новій редакції.  
(додається)

### ПІДПИСИ СТОРІН:

Директор  
колективу

Представник трудового

КНП «ЦПМСД м. Павлограда»

КНП «ЦПМСД м. Павлограда»

\_\_\_\_\_Олена ДУДНІКОВА

\_\_\_\_\_Євгенія НАУМЕНКО

«01»вересня 2022

«01»вересня 2022

**СХЕМА ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ****1. Розміри та порядок визначення посадових окладів працівників закладів охорони здоров'я****1.1. Визначення схемних посадових окладів керівних працівників**

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Керівник ( генеральний директор, директор)	Згідно контракту
Медичний директор	23 500-40 700
Заступники директора	22 500- 39 750
Завідувач інформаційно-аналітичного відділу	13 000- 27 770
Головна медична сестра	11 100-22 250
Головний бухгалтер	20 550-35 870
Завідувач амбулаторії	15 700-35 930

**1.2. Визначення схемних посадових окладів лікарів**

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
<b>Лікарі всіх спеціальностей (в т.ч. лікарі терапевти та педіатри ), завідувач КДЛ, біологи та інші професіонали та фахівці прирівняні до медичних працівників</b>	
Вища категорія	12 100 -26 000
Перша категорія	12 000 -25 750
Друга категорія	11 500 - 25 450
Без категорії	11 000 - 24 800
<b>Лікарі загальної практики - сімейні-лікарі</b>	
Вища категорія	12 600 -27 500
Перша категорія	12 200 - 26 000
Друга категорія	12 000 - 25 750
Без категорії	11 500 - 25 450

**1.3. Визначення схемних посадових окладів фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою**

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
<b>Фельдшери усіх спеціальностей, акушерки, лаборанти , сестри медичні усіх найменувань, статистик медичний та ін. середній медичний персонал</b>	
Вища категорія	8 000-19 500
Перша категорія	7 800-19 300

Друга категорія	76 00-18 500
Без категорії	7 400-17 200

1.4. Визначення схемних посадових окладів окремих категорій працівників закладів охорони здоров'я

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Молодші медичні сестри	6 000-11 000
Завідувач господарством, водії	8 500-18 560
Реєстратор медичний, сестра-господиня, оператор комп'ютерного набору, секретар	6 700-15 400

1.5. Визначення схемних посадових окладів інших керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців та технічних службовців

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Інженери всіх спеціальностей	12 500-22 300
Фахівці (техніки), які зайняті на роботах з електронною, телеметричною, ультразвуковою апаратурою, приладами, препаратами та обладнанням (у тому числі технік з метрології)	10 000-19 700
Бухгалтер, економіст, програміст, юрисконсульт та інші професіонали (з дипломом спеціаліста, магістра)	13 500-23 000
Бухгалтер, економіст, програміст, юрисконсульт та інші професіонали (базова або неповна вища освіта)	12 800-21 500
Фахівці (бухгалтер, економіст та інші), у яких освіта або стаж роботи не відповідають кваліфікаційним вимогам, які передбачені їхньою посадовою інструкцією та які переведені чи призначені на відповідну посаду за рекомендацією атестаційної комісії або за рішенням керівника	11 500-20 000
Інші фахівці у т.ч. фахівець з питань цивільного захисту, інспектор з кадрів	11 000-20 500

1.6. Визначення схемних посадових окладів професій робітників

Посади	Розміри схемних посадових окладів (грн.)
Професії робітників (робітник з комплексного обслуговування будівель, електромонтер, сторож, гардеробник, ліфтер, двірник та ін..)	6 900-16 500



## **ВИПИСКА**

**із протоколу №2 від 01.09.2022.  
засідання трудового колективу комунального некомерційного  
підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги  
м. Павлограда» Павлоградської міської ради**

**ПРИСУТНІ :** Працівники КНП «ЦПМСД м. Павлограда»

**СЛУХАЛИ :** Представник трудового колективу КНП  
«ЦПМСД  
м.Павлограда» Науменко Є.М. , яка зачитала  
колективний договір

**Постановили :** Прийняти рішення щодо внесення змін та  
доповнень до колективного договору

**За : одноголосно**

**Проти : немає**

Представник трудового колективу

КНП «ЦПМСД м. Павлограда»

\_\_\_\_\_ Є.М. Науменко