



**ЧОРТКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСТЬ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

вул. Шевченка, 21, м. Чортків, Тернопільська обл., 48500, тел. 2-38-36,

E-mail: chortkiv.misto@sobes-ter.gov.ua Код ЄДРПОУ 38743174

21.03.2024

№01-06/441

на №184 від 20.03.2024

**Головному лікарю КНП
«Центр первинної медико-
санітарної допомоги»
Чортківської міської ради
Ярославу РАТУШНЯКУ**

Управлінням соціального захисту та охорони здоров'я Чортківської міської ради здійснено повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Чортківської міської ради на 2023-2025 роки 21 березня 2024 року № 137.

Начальник управління

Уляна Максимчук 2 38 35

Ігор ГРИЦИК

СХВАЛЕНО

на зборах трудового колективу
Комунального некомерційного
підприємства «Центр первинної
медико-санітарної допомоги»
Чортківської міської ради

Протокол № 2
від « 15 » березня 2024 року

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**Між адміністрацією та трудовим колективом Комунального
некомерційного підприємства
«Центр первинної медико-санітарної допомоги»
Чортківської міської ради
на 2023 – 2025 роки**

м. Чортків

Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Чортківської міської ради (далі - Підприємство), в особі Головного лікаря – Ратушняка Ярослава Петровича (далі – Адміністрація, Роботодавець, Керівник), з однієї сторони, і трудовий колектив в особі уповноваженого представника трудового колективу Лесеико Зоряни Василівни (далі – Трудовий колектив), з другої сторони (разом далі – Сторони), керуючись Кодексом законів про працю України, Законом України «Про колективні договори», колективним договором між адміністрацією та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Чортківської міської ради на 2023 – 2025 роки (далі – Договір), дійшли згоди внести наступні зміни:

1. Доповнити підпункт 5.4.2. пункту 5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ наступним абзацом: «Встановити п'яти годинний прийом пацієнтів згідно графіка. Лікарі та сестри медичні, які входять до складу команд ПМД, використовують 2 год. 42 хв. (поза години прийому) в залежності від робочої необхідності, користуючись змінним графіком роботи (обслуговування хворих вдома, робота з диспансерними хворими, ведення санітарно-просвітницької роботи, консультування пацієнтів засобами зв'язку, внесення даних в ЕСОЗ).».

2. Доповнити Договір пунктом 7-1 ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

7-1.1. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

- 1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;
- 2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;
- 3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;
- 4) відшкодувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало

законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) сприяти недопущенню:

створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням). Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

7-1.2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькування) на робочому місці. Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

7-1.3. Сторони домовилися, що Уповноважений буде забезпечувати контроль:

1) за виконанням вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

3. Доповнити Додаток № 1 до Договору «Система оплати праці Підприємства» пунктом 3 наступного змісту: «Встановити, що при зменшенні кількості декларацій на 20 залишити без зміни коефіцієнт підвищення для встановлення посадових окладів на протязі трьох місяців.»

Підписи сторін:

Від Адміністрації підприємства

Від трудового колективу



Ярослав РАТУШНЯК

Зоряна ЛЕСЕЙКО

Уповноважений представник
трудового колективу
КНП «ЦПМСД»
Чортківської МР


Зоряна ЛЕСЕЙКО

Прощнуровано, пронумеровано,
скріплено печаткою. Всього
43 (сорок три) аркуші.




Ярослав РАТУШНЯК