



**МАЛОВИСКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
НОВОУКРАЇНСЬКОГО РАЙОНУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

**Р І Ш Е Н Н Я**

«13» лютого 2025 року

м. Мала Виска

№ 78

Про повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом на 2025-2029 роки КНП «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради»

Керуючись п.п.9 п.б ч.1 ст.34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законом України «Про колективні договори і угоди», постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», виконавчий комітет Маловисківської міської ради,-

**ВИРІШИВ:**

- 1.Провести повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» на 2025-2029 роки.
2. Керуючому справами (секретарю) виконавчого комітету Маловисківської міської ради зробити напис на першій сторінці колективного договору на 2025-2029 роки та внести в реєстр колективних договорів запис про повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» на 2025-2029 роки.
- 3.Контроль за виконанням рішення залишаю за собою.

Міський голова



Юрій ГУЛЬДАС

## ПРОТОКОЛ № 1

зборів адміністрації та колективу КНП « Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» від 02.01.2025 року

Всього: працюючих 20  
членів трудового колективу 20  
присутні 20  
відсутні – немає

### ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Прийняття колективного договору на 2025- 2029 р.р

### ЗАСЛУХАЛИ:

1. Керівника КНП «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» Крикуненка М.Я. про прийняття колективного договору на 2025 – 2029 р.р
2. Голова ради трудового колективу Сагун Л.С. ознайомила присутніх зі змістом колективного договору та додатками до нього.

### ВИСТУПИЛИ:

1. Малахатко О.А. - висловила думку про те, що колективний договір відповідає правовим нормам та вимогам колективу, тому колектив має бажання його прийняти .

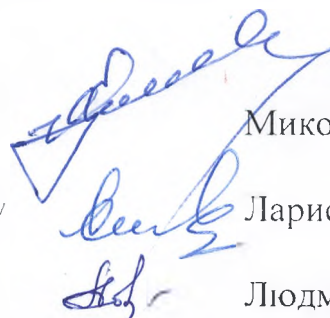
### ВИРІШИЛИ:

1. Колективний договір між адміністрацією та колективом підприємства прийняти.

Генеральний директор

Голова ради трудового колективу

Секретар



Микола КРИКУНЕНКО

Лариса САГУН

Людмила СОБКО

Україна  
НАПИС  
про повідомну реєстрацію галузевої (міжгалузевої),  
територіальної угоди, колективного договору  
Зареєстровано виконавчим комітетом  
Маловисківської міської ради  
Реєстраційний номер 73 від 13.08.25  
Рекомендації реєструючого органу  
№ 02-19/175 від 19.08.25  
(вхідний номер і дата надсилання листа)  
Маловисківський  
міський голова  
(підпис) (підпис та прізвище)

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«МАЛОВИСКІВСЬКА СТАНЦІЯ ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ  
КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

на  
2025 – 2029 роки

*Схвалений на зборах трудового колективу  
02 січня 2025 року  
Протокол від 02 січня 2025 року № 2*

**м. Мала Виска**

Цей договір укладено відповідно до Положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про запобігання корупції», законодавство України по охороні здоров'я, чинних нормативно-правових актів України, положень галузевих та територіальних угод з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників та зазначених нижче сторони роботодавця, включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи КНП «МСПК КОР», реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із законодавством, пільг та компенсацій.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

- 1.1. Сторонами цього колективного договору є :
  - адміністрація комунального некомерційного підприємства «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» в особі генерального директора **Миколи КРИКУНЕНКА**
  - працівники комунального некомерційного підприємства «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради» в особі голови ради трудового колективу /РТК/ **Лариси САГУН**.
- 1.2. В основу цього договору покладені положення К З п П України, Основи Законодавства України про охорону здоров'я, Закон про колективні договори, а також нормативні документи Міністерства охорони здоров'я України. Він (колективний договір) є правовим документом, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між керівником установи та працівниками.
- 1.3. Дія даного договору поширюється на весь колектив, незалежно від відношення до РТК.
- 1.4. Колективний довір укладено строком на 5 роки. Він набирає чинності з дня його підписання та реєстрації і діє протягом всього періоду, до того часу, поки сторони не укладуть новий, чи не замінять діючий.
- 1.5. В разі реорганізації установи, договір зберігає чинність протягом терміну його дії, або може бути переглянутим за угодою сторін. В разі ліквідації установи, колективний договір діє протягом усього строку ліквідації.
- 1.6. Сторони домовились, що зміни та доповнення до договору проводяться тільки за згодою обох сторін, і приймають рішення у 10-ти денний строк з дня отримання їх іншою стороною.

- 1.7. Для ведення переговорів по укладенню колективного договору, підведення підсумків його виконання, а також розгляду конфліктних ситуацій, суперечностей по колективному договору, утворюється двустороння комісія, склад якої додається (додаток №1).
- 1.8. Сторони починають переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний строк, не пізніше, як за три місяці до закінчення строку дії дійсного колективного договору.
- 1.9. Адміністрація (спільно з радою трудового колективу) у триденний термін після підписання колективного договору подає його на реєстрацію у міську раду. Через 5 днів після реєстрації доводить до відома всіх структурних підрозділів.

## 2. ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ.

Адміністрація зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку станції переливання крові.
- 2.2. Виходячи з реальних можливостей, удосконалювати технологічний процес по виробництву компонентів крові.
- 2.3. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідними умовами праці.
- 2.4. Запровадити систему морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, раціонального використання технічного обладнання, запровадження нових, більш продуктивних методів роботи.
- 2.5. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

Сторони зобов'язуються:

1. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення – прагнути їх розв'язання.

- 2 Виключним обов'язком РТК є представництво його членів при вирішенні питань виробничого та соціального характеру, співробітництво з адміністрацією в ході переговорів з державними органами, органами місцевої влади.

### 3. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.

Адміністрація зобов'язується:

- 3.1. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і, якщо не передбачується їх звільнення на підставі п.і.ст.40 КЗ п П України.
- 3.2. Сторони домовились, що при особливих обставинах може вводитися режим неповної зайнятості.
- 3.3. Не звільняти працівників з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав та попереднього погодження з РТК.
- 3.4. Розробити і затвердити посадові інструкції (функціональні зобов'язання), ознайомити з ними працівників.
- 3.5. Сторони виходять з того, що трудові відносини при прийнятті на роботу, оформляються, в основному, укладенням трудового договору на невизначений строк (постійну роботу).
- 3.6. В разі ліквідації установи, реорганізації, структурних змін, що можуть привести до вивільнення працівників, адміністрація повідомляє про це їх не пізніше, як за 2 місяці.
- 3.7. При появі загрози масових звільнень (більше 10%) сторони зобов'язуються в найкоротші строки зробити і здійснити заходи по збереженню робочих місць, а саме:
- скорочення надурочних робіт, суміщення професій, роботи по сумісництву та інше;
  - відмова від тимчасової роботи.
- 3.8. Працівникам, які одержали повідомлення про звільнення, надавати вільний час на пошук нової роботи (2 години на тиждень).
- 3.9. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи в установі, в окремих підрозділах, для категорій працівників чи окремих працівників, лише після погодження цих питань з радою трудового колективу.
- 3.10. Встановити такий режим роботи:
- початок роботи о 8-00;
  - закінчення роботи згідно графіка;
  - перерва для відпочинку та харчування не більше 30 хвилин;

- неділя – вихідний день.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину при нескороченому робочому дні.

- 3.11. При регулюванні робочого часу, сторони виходять з того, що:
- нормальна тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень, при умові роботи на 1,0 ставку;
  - для працівників окремих професій встановлюється скорочена тривалість робочого часу (додаток №2).
- 3.12. Приймаючи до уваги специфіку роботи закладу, або окремих підрозділів, визначитися в необхідності введення шестиденного робочого тижня при роботі по сумісництву.
- 3.13. На ділянках роботи з безперервним режимом, впроваджуються графіки роботи на місяць. Графіки доводяться до працівників не пізніше, як за один тиждень до їх дії.
- 3.14. В графіках роботи передбачається, що:
- тривалість робочої зміни більше 12-ти годин може впроваджуватись тільки за згодою працівника.
- 3.15. Залучати працівників до роботи у вихідні дні за погодженням з РТК.
- 3.16. Залучати працівників до роботи в понаднормовий час, як виняток, лише за погодженням з РТК та оплатою за фактично відпрацьований час.
- 3.17. Компенсувати роботу у святковий неробочий день згідно із чиним законодавством України.
- 3.18. Установити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій (окремих категорій) працівників згідно Закону України про відпустки.
- 3.19. Надавати працівникам станції щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці згідно переліку робочих місць, професій і посад тривалістю до 7 календарних днів за роботу пов'язану з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням,. (додаток № 6)

Встановити головному бухгалтеру щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день ( 3 дні ), та за використання електронно-обчислювальної техніки ( 4 дні ). Розділ XXII „Загальні професії за всіма галузями господарства”

- 3.20. Не допускати без згоди працівника поділу відпустки на частини.

- 3.21. Надавати додаткові оплачувані відпустки:  
- жінкам, що мають двоє та більше дітей віком до 15 років.

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за збереженням встановлених законодавством режимів праці та відпочинку, ефективним використанням робочого часу, матеріальних цінностей.
2. Надавати членам трудового колективу безкоштовну юридичну, соціальну, а також матеріальну допомогу. При необхідності, представляти інтереси членів трудового колективу в судових органах.

#### **4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.**

- 4.1. Рішення про зміни в організації роботи та праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників, приймати лише після попереднього проведення переговорів з радою трудового колективу.
- 4.2. Здійснювати аналіз стажу та прогнозування використання трудових ресурсів на підприємстві.
- 4.3. При прогнозуванні масового звільнення працівників, понад 10% від загальної чисельності працюючих, розробити та реалізувати узгоджену з РТК програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити, зокрема:
  - використання всіх наявних вакантних та новостворювальних робочих місць (при перепрофілюванні, тощо);
  - застосування гнучких режимів зайнятості;
  - сприяння працевлаштуванню в інших установах;
  - норми соціального захисту та підтримки вивільнених працівників.
- 4.4. У разі виникнення необхідності звільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 – немасового характеру:
  - здійснювати звільнення лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;
  - надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах гнучких режимів роботи з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу без будь-яких обмежень трудових прав працівника, збереження повної тривалості

оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, установлених цим колективним договором, якщо це не шкодить виробництву.

РТК зобов'язується:

Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників.

## 5. ОПЛАТА ПРАЦІ.

- 5.1. Оплату праці проводити згідно Наказу МОЗ від 5.10.2005р № 308/519 "Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення".  
Оплату праці керівника проводити за укладеним контрактом між керівником та засновником підприємства.
- 5.2. За роботу в особливо небезпечних для здоров'я та особливо важких умовах праці, встановлюється підвищення схемних посадових окладів. Перелік посад визначається в додатку №3.
- 5.3. Преміювання працівників проводиться на підставі Положення, яке розробляється керівництвом закладу за погодженням з РТК.
- 5.4. Заробітну плату за весь час відпустки адміністрація зобов'язується виплачувати не пізніше, як за три дні до початку відпустки.
- 5.5. Про нові, або зміну діючих умов праці, керівництво закладу повідомляє працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження, попередньо погодивши своє рішення з РТК..
- 5.6. Згідно із чинним законодавством (Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 року №1427) виплачувати заробітну плату за місцем роботи, у грошовому вираженні згідно тарифної ставки не пізніше 15, 30 числа кожного місяця.
- 5.7. При порушенні строків виплати заробітної плати, адміністрація зобов'язується компенсувати працівникам втрату частки заробітної плати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та тарифів на послуги.
- 5.8. При звільненні працівників, адміністрація зобов'язується виплатити належні їм суми в день звільнення.
- 5.9. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють установлені в колективному договорі умови праці.

- 5.10. Забезпечити в установі гласність умов праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплати винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
- 5.11. Виплачувати працівникам матеріальну допомогу при наданні їм щорічної чергової відпустки, виходу на пенсію за віком та на поховання рідних /додаток № 5/.

РТК зобов'язується:

1. Забезпечувати контроль за додержанням діючих нормативних документів з питань оплати праці, а також за правильним визначенням розміру виплат, які відповідно до чинного законодавства обчислюються, виходячи з середнього заробітку.

## **6. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ.**

Адміністрація зобов'язується:

- 6.11. Керівник установи, при укладанні трудового договору, інформує працівника про стан умов праці на робочому місці, можливі наслідки, пільги та компенсації, передбаченні законом за роботу в цих умовах.
- 6.12. Згідно Закону України про охорону праці, адміністрація забезпечує здорові та безпечні умови праці, зменшує негативний вплив важких та шкідливих факторів на працездатність та здоров'я працівників:
- до 1 жовтня здійснити заходи по забезпеченню роботи в холодну пору року;
  - до 15 квітня - в умовах літа;
  - своєчасно видавати, згідно санітарно – гігієнічних норм, спеціальний та санітарний одяг та взуття (додаток №4).
- 6.13. При виконанні зі сторони адміністрації вимог до умов праці, в результаті яких створюється загроза здоров'ю працівника, він може відмовитися від виконання роботи до прийняття заходів по усуненню виявлених порушень. За період простою вимушеного, за працівником зберігається середній заробіток.
- По цій же причині працівник має право розірвати трудовий договір і отримати вихідну допомогу (не менше 3-х місячного середнього заробітку).
- 6.14. Сторони вважають за необхідне турботу про жінок матерів, дітей, тому визнають за доцільне:
- вивільняти вагітних жінок від роботи зі збереженням заробітної плати для проходження медичних оглядів;
  - жінок, які мають дітей-інвалідів до 16 років, за їх проханням, звільняти від нічних змін;

- надавати, за проханням жінок, які мають дітей віком до 12 років, додаткові вихідні дні без збереження заробітної плати в літній, або другий вигідний період на 14 днів, коли дозволяють виробничі умови.
- 6.15. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з РТК.
- 6.16. Забезпечити гласність усіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
- 6.17. Перегляд норм праці здійснювати лише у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (раціоналізація робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та інших заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці).
- 6.18. Забезпечити відповідність організаційно– технічних умов виробництва, а саме: організація праці, технологія, обладнання, оснащення, та інших норм на робочих місцях, де запроваджуються нові норми праці, запроектованими в нормах при їх розробці.
- 6.19. Провести аналіз стану та причин виробничого травматизму та захворювань, розробити та реалізувати заходи щодо запобігання нещасних випадків та захворювань на виробництві.
- 6.20. Відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом, або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку, а також сплачувати потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу згідно законодавства України.  
Якщо згідно з медичним висновком у потерпілого встановлена стійка втрата працездатності, ця допомога повинна бути не менше суми, визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності.  
У разі смерті потерпілого, розмір одноразової допомоги повинен бути не менше п'ятирічного заробітку працівника на його сім'ю, крім того, не менше однорічного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, яка народилася після смерті.
- 6.21. Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений лише у порядку, що визначається трудовим колективом установи, але не більше, як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.
- 6.22. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на роботі, зберігається місце роботи та середня заробітна плата за весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому

порядку інвалідами. Забезпечити його працевлаштування, встановити пільгові умови роботи.

- 6.23. Організувати проведення попереднього та періодичного медичних оглядів працівників.
- 6.24. Запроваджувати систему стимулювання працівників, які виконують нормативні акти законодавства з питань охорони праці та техніки безпеки, не порушують вимог особистої та колективної безпеки.
- 6.25. Виділяти кошти на виконання комплексних заходів по охороні праці, згідно затверджених кошторисів на менше 0,2% від фонду оплати праці.

Працівники КНП «Маловисківська станція переливання крові КОР» зобов'язуються:

1. Вивчати та виконувати вимоги правил та нормативних актів по охороні праці
2. Дотримуватися правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведінки з машинами, механізмами, інструментами, тощо.
3. Застосувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту.
4. Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.
5. Брати участь у створенні безпечних умов праці.
6. Вносити пропозиції щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій.

## **7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, СОЦІАЛЬНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ.**

- 7.1. Адміністрація та РТК забезпечують проведення культурно-освітньої, фізкультурно-оздоровчої роботи з працівниками установи та їх дітьми. Для здійснення цього:
  - адміністрація безкоштовно надає приміщення в станції та забезпечує технічну експлуатацію та господарське обслуговування цього об'єкту.
- 7.2. Адміністрація передбачає в кошторисах установи витрати на обов'язкове страхування працівників, передбачене ст.77 Основ Законодавства України про охорону здоров'я при забезпеченні повного фінансування.
- 7.3. Адміністрація зобов'язується надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам станції переливання крові, які виходять на пенсію за віком, в разі смерті близьких родичів (батьки, діти, дружини, чоловіки), а також матеріальну допомогу на оздоровлення під час відпустки 1 раз на рік (додаток №5).

## **8. ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ, ЛІКВІДАЦІЯ ЗАКЛАДУ.**

Адміністрація зобов'язується:

- 8.1. Завчасно, не пізніше, як за 3 місяці, доводити до відома працівників, ради трудового колективу про зміну форми власності СПК, що планується, порядок і умови реформування власності.
- 8.2. Сторони постановили, що у разі зміни форми власності господарювання – колективний договір зберігає чинність у повному обсязі протягом всього терміну, на який його укладено, або до укладання нового колективного договору, але не більше, як на один рік.
- 8.3. Переговори по укладенню колективного договору повинні розпочатися за три місяці до закінчення терміну дії чинного колективного договору.
- 8.4. Після зміни форми власності, організаційно – правової форми закладу, трудові договори з усіма працівниками зберігаються (крім тих випадків, що передбачені чинним законодавством). Припинення (розірвання) трудового договору з ініціативи адміністрації на підставі п.1 ст.40 КЗ п П України, здійснюється відповідно до чинного законодавства та цього колективного договору.

## **9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.**

Адміністрація зобов'язується:

- 9.1. Безкоштовно надавати РТК необхідні для роботи приміщення, засоби зв'язку, транспорт.
- 9.2. Надавати РТК право на одержання інформації, необхідної для ведення переговорів, контролю за виконанням колективного договору, вимог трудового законодавства.
- 9.3. Не приймати рішення, які обмежують права та повноваження РТК згідно їх статуту.
- 9.4. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів та служб станції переливання крові для здійснення наданих РТК прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці та техніки безпеки, виконанням колективного договору.

## 10. ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ.

- 10.1. Сторони вважають, що при вирішенні питань у рамках укладеного договору, треба уникати конфронтаційної тактики.
- 10.2. Створити в установі комісію по вирішенню трудових спорів, виробити правила внутрішнього трудового розпорядку згідно чинного законодавства.

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.

Сторони зобов'язуються:

- 11.1. Визначити осіб, відповідальних за виконання положень колективного договору, та встановити термін виконання (додаток №1).
- 11.2. Періодично проводити зустрічі адміністрації та ради трудового колективу з працівниками підрозділів установи, на яких аналізувати хід виконання колективного договору.
- 11.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань (положень колективного договору) аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.  
Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягувати до відповідальності згідно із чинним законодавством.
- 11.4. У разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) –своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому у колективному договорі (або після проведення переговорів).

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ:

Від адміністрації

Генеральний директор комунального некомерційного підприємства «Маловисківська станція переливання крові Кіровоградської обласної ради»

Микола КРИКУНЕНКО

дата 02.01.2025р

Від трудового колективу

Голова ради трудового колективу  
Лариса САГУН

дата 02.01.2025р



## ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

### ДОДАТОК № 1

Склад комісії, яка веде переговори по укладенню колективного договору, підводить підсумки його виконання, а також розглядає конфліктні ситуації, суперечності по колективному договору.

Від адміністрації:

1. КРИКУНЕНКО МИКОЛА ЯКОВИЧ – генеральний директор
2. МАЙДЕБУРА ЛЮДМИЛА ДМИТРІВНА – головний бухгалтер

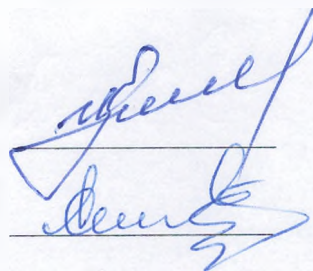
Від ради трудового колективу:

1. САГУН ЛАРИСА СТАНІСЛАВІВНА – голова РТК
2. МАЛАХАТЬКО ОЛЬГА АНАТОЛІЇВНА – член РТК

Погоджено з РТК  
Рішення № 2 від 02.01.2025р.

Генеральний директор

Голова РТК



ДОДАТОК №2

**Перелік професій та посад, які мають право на скорочений робочий день.**

38,5-годинний робочий тиждень

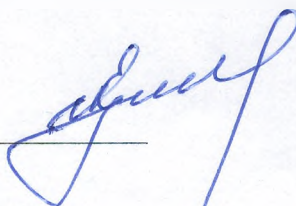
ВІДДІЛ	ПРОФЕСІЯ	ПРИМІТКИ
Відділ заготівлі крові	лікар, сестра медична - всі посади.	Не зайняті на заготівлі та переробці крові в боксах
Лабораторне відділення	Лікар-лаборант - всі посади Лаборант - всі посади  Старша сестра медична	

36-годинний тиждень

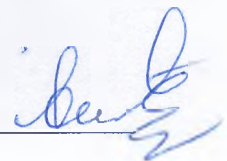
Лабораторне відділення	Лікар –бактеріолог, лаборант	Робота в боксі лабораторії
------------------------	------------------------------	----------------------------

Погоджено з радою трудового колективу  
Рішення № 2 від 02.01.2025 року.

Генеральний директор



Голова РТК



**Перелік посад працівників  
КНП «Маловисківська станція переливання крові  
Кіровоградської обласної ради», яким посадові  
оклади підвищуються на 10% .**

Посада	Згідно
Працівники, що використовують в роботі дез.засоби	Наказ МОЗ Укр..№308/519 від5.10.2005р. П.3.4.7. та лист- роз'яснення від 1.09.2006р. № 67/1574

Погоджено з радою трудового колективу

Рішення № 2 від 02.01.2025 року

Генеральний директор \_\_\_\_\_

Голова ТРК \_\_\_\_\_

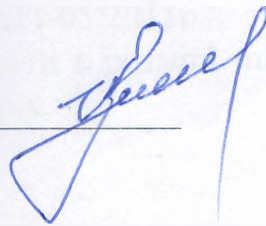
## ДОДАТОК №4

Перелік професій та посад, які мають право на безкоштовне отримання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту.

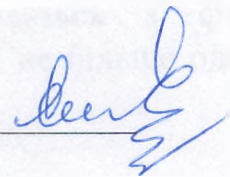
Назва професії	Назва спецодягу	Кількість	Термін носки
Лікарі, сестри медичні, лаборанти, регистратор медичний, молодші медичні сестри, працівник з госп. діяльності, Робітники	Халат	1 пара	24 міс.
	Тапочки	--/---	---/---
	Шапочка/косинка	--/---	До зносу
		--/--	
	Костюм /куртка, штани/	1 пара	24 міс
	Костюм брезентовий, чоботи гумові, рукавиці гумові /при виконанні сан-тех. робіт/.	По 1 парі	18 міс.

Погоджено з радою трудового колективу станції переливання крові.  
Рішення № 2 від 02.01.2025 року

Генеральний директор



Голова РТК



**Про матеріальну допомогу працівникам  
КНП «Маловисківська станція переливання крові  
Кіровоградської обласної ради»**

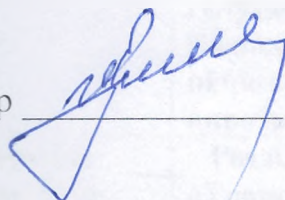
1. Матеріальна допомога може надаватись працівникам станції переливання крові при виході на пенсію за віком та при похованні близьких родичів (батьки, діти, чоловік, дружина).  
Надається за наявності фінансової можливості (фонду економії заробітної плати).
2. Розмір одноразової матеріальної допомоги працівникам при виході на пенсію та при похованні близьких родичів (батьки, діти, чоловік, дружина):

Стаж роботи працівника на станції	Розмір допомоги
10 і більше років від 5 до 10 років від 2 до 5 років	до 1 посадового окладу до 0,5 посадового окладу до 0,25 посадового окладу

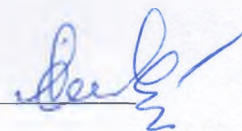
3. Матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі до одного посадового окладу виплачується медичним працівникам одночасно з наданням основної щорічної чергової відпустки і планується в видатках при формуванні бюджету (Постанова КМУ від 11.05.2011р./, іншим працівникам надається з фонду економії заробітної плати в розмірі пропорційно економії, але не більше одного посадового окладу на рік.

Погоджено з радою трудового колективу станції переливання крові.  
Рішення № 2 від 02.01.2025 року

Генеральний директор



Голова РТК



## ПЕРЕЛІК

робочих місць, професій і посад КНП « Маловисківська станція переливання крові  
Кіровоградської обласної ради» працівникам  
яких надається право на щорічні додаткові відпустки з особливий характер праці.

№ п/п	Найменування професій, посади	Розділ списку	Номер позиції	Тривалість відпустки календарних днів
1	2	3	4	5
1	Головний лікар	Розділ XVII «Охорона здоров'я та соціальна допомога», підрозділ «Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти»	132	7
2	Лікар-методист			7
3	Лікар – терапевт-завідувач			7
4	Сестра медична старша			7
5	Сестра медична операційна	Розділ XVII «Охорона здоров'я та соціальна допомога», підрозділ «Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти»	133	7
6	Сестра медична			7
7	Сестра-господиння			7
8	Молодша медична сестра			7
9	Лікар – лаборант – завідувач лабораторії СПК	Розділ XI «Лабораторії, науково-дослідні лабораторії, установи та організації, лабораторії вищих навчальних закладів».	6	7
10	Лікар - бактеріолог			7
11	Лаборант лабораторії			7
12	Молодша медична сестра лабораторії			7
13	Технік	Розділ XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства», підрозділ «Інші види виробництва»	73	7
14	Водій автотранспортних засобів (водій автомобіля медичної та санітарної допомоги)	Розділ XV «Транспортні послуги. Функціонування наземної транспортної	12	4

	інфраструктури», підрозділ «Функціонування автомобільного транспорту»		
Головний бухгалтер	Розділ XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства», підрозділ «Інші види виробництва»	58	4
Прорахунок службових приміщень та території, робітників	Розділ ХУІІ «Охорона здоров'я та соціальна допомога», підрозділ «загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти»	60	4

Погоджено з радою трудового колективу станції переливання крові.  
Рішення № 2 від 02.01.2025 року

Генеральний директор

Голова РТК

**Комплексні заходи  
щодо досягнення нормативів безпеки гігієни праці  
та виробничого середовища, охорони праці  
на 2025- 2027р.р.**

Найменування заходів	Вартість робіт	Фактично витрачено	Термін виконання	Виконавець
Вимір опору ізоляції електроустаткува ння	20000,00		щорічно 2025	Вовк В.В.
	20000,00		- " - " - 2026	Вовк В.В.
	20000,00		- " - " - 2027	Вовк В.В.
Гідралічне випробування в'юклавів	9000,00		серпень 2025	Вовк В.В.
	9000,00		- " - " - 2026	Вовк В.В.
	9000,00		- " - " - 2027	Вовк В.В.
Заміна вікон на тепло енергозберігаючі	16000,00		вересень 2025	Малахатко О.А.
	10000,00		червень 2026	Малахатко О.А.

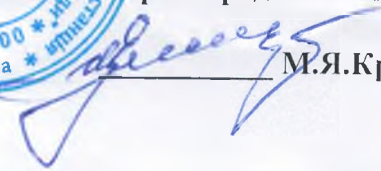
Генеральний директор

Микола Крикуненко

Пронумеровано,  
прошнуровано,  
та скріплено печаткою  
19 (ДЕВ'ЯТНАДЦЯТЬ АРКУШІВ)



Генеральний директор  
КНП «Маловисківська станція  
переливання крові  
Кіровоградської обласної ради»

  
М.Я.Крикуненко