Схвалено

Рішенням загальних зборів трудового колективу КНП«Стоматологічна поліклініка» Звягельської МР

Протокол № 2 від 16.06.2023 р.

ЗМІНИ №1

ДО КОЛЕКТИВІНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та трудовим колективом

комунального некомерційного підприємства

«Стоматологічна поліклініка» Звягельської міської ради

на 2022-2027 роки

місто Звягель

2023 рік

Комунальне некомерційне підприємство «Стоматологічна поліклініка» Звягельської міської ради (далі – Підприємство) в особі т.в.о. директора Пашкевича Віктора Михайловича, який діє на підставі Статуту (далі- Роботодавець) з однієї сторони та трудовий колектив комунального некомерційного підприємства «Стоматологічна поліклініка» Звягельської міської ради в особі уповноваженої особи від трудового колективу Василюк Оксани Аркадіївни, яка діє на підставі повноважень трудового колективу з другої сторони ( разом-Сторони), домовилися внести зміни і доповнення до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального некомерційного підприємства «Стоматологічна поліклініка» Звягельської міської ради, а саме:

1. У зв’язку зі зміною назви підприємства, замінити назву підприємства «Комунальне некомерційне підприємство «Новоград-Волинське міськрайонне стоматологічне медичне об’єднання» у всіх відмінках на «Комунальне некомерційне підприємство «Стоматологічна поліклініка» Звягельської міської ради».
2. У зв’язку з тим, що з 1-го квітня 2023 року припинилося фінансування Підприємства Національною службою здоров’я України і всі лікарі надають як безоплатні так і платні стоматологічні послуги, вилучити додаток 4 до колективного договору.
3. Викласти в новій редакції пункт 5.1. «Система оплати праці» розділу 5. «Оплата праці»:

5.1.1. Оплата праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно - правових актів України цього Договору в межах фінансових надходжень з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

5.1.2. Фонд заробітної плати формується в основному за рахунок надходжень від надання платних стоматологічних послуг, коштів бюджету міської територіальної громади, коштів отриманих внаслідок господарської некомерційної діяльності підприємства та інших джерел відповідно до чинного законодавства України.

5.1.3. Адміністрація Підприємства забезпечує вчасне доведення до відома працівників штатного розпису, встановлених їм посадових окладів та інші умови оплати праці.

5.1.4. Оплата праці працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

5.1.5.Оплата праці працівників, які безпосередньо не надають платні послуги, здійснюється за погодинно - преміальною системою оплати праці та не може бути меншою за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений в Україні.

5.1.6. Оплата праці лікарів здійснюється з урахуванням затвердженого індивідуального фінансового плану (далі-фінплан). Фінплан лікаря є основним джерелом формування фонду оплати праці, від якого залежить безпосередньо безперебійна господарська діяльність підприємства, а тому його виконання є обов’язком кожного лікаря. Фінплан затверджується наказом директора підприємства та коригується на дні відсутності лікаря на робочому місці з поважних причин (тимчасова непрацездатність, перебування працівника у відпустці будь якого виду), інші обставини, які унеможливлюють виконання трудових обов’язків.

5.1.7. Оплата праці медичного персоналу, який надає платні медичні послуги проводиться за посадовими окладами з підвищенням з урахуванням затвердженого фінплану та не може бути меншою за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений в Україні.

5.1.8. Заробітна плата лікарів-стоматологів-ортопедів, лікарів-стоматологів- ортодонтів, зубних техніків розраховується за посадовими окладами з підвищенням, затвердженими штатним розписом, пропорційно норм виробітку – фінплану відповідно до тарифів на платні послуги, затвердженими у встановленому порядку та діючих у період виконання зубопротезних робіт та не може бути нижчою за законодавчо встановлений мінімальний розмір заробітної плати.

5.1.9. Заробітна плата штатних працівників підприємства як при погодинно-преміальній системі, так і при відрядній, складається з посадових окладів з підвищенням, надбавок та доплат відповідно до чинного законодавства України та нараховується на підставі табелю обліку робочого часу та висновків комісії з контролю виконання фінансового плану лікарями. При відсутності висновків комісії, при наявності фінансового ресурсу оплата праці проводиться в 100 відсотковому розмірі, затверджених посадових окладів з підвищеннями, встановлених надбавок та доплат.

При відрядній формі оплати праці посадовий оклад виплачується в 100 відсотковому розмірі, при повному виконанні індивідуального фінансового плану. При невиконанні індивідуального фінансового плану, посадовий оклад виплачується пропорційно обсягу виконаного фінансового плану. Систематичне невиконання фінплану без поважних причин може слугувати підставою для звільнення такого працівника.

5.1.10. Посадовий оклад заробітної плати працівникам підприємства встановлюється відповідно до тарифних коефіцієнтів та тарифних розрядів зазначених в додатку 6 до колективного договору, визначених на підставі спільного наказу Міністерства Праці та Соціальної політики України і Міністерства охорони здоров’я України від 05.10.2005 року №308/519. При цьому, розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду встановлюється на рівні 5700 гривень 00коп.

5.1.11. Посадові оклади (тарифні ставки) визначаються шляхом множення окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт та затверджуються штатним розписом. При цьому посадовий оклад визначається у гривнях, без копійок із заокругленням. Заокруглення відбувається за математичним правилом. Якщо сума посадового окладу закінчується на 1,2,3,4 гривні - вона заокруглюється до 0 у бік зменшення суми. Якщо сума посадового окладу закінчується на 5,6,7,8,9 гривень - вона заокруглюється до 0 у бік збільшення суми.

5.1.12. Наказом Керівника підприємства для заступників Керівника, головного бухгалтера посадові оклади встановлюються на 10-25% відсотків нижче, ніж посадовий оклад Директора.

5.1.13. За результатами роботи працівників за місяць/квартал/рік можлива виплата щомісячних, щоквартальних або річних премій.

5.1.14. Індивідуальним трудовим договором з працівником можуть бути передбачені інші умови оплати праці, ніж передбачені колективним договором.

5.1.15. У випадку, коли доходи Підприємства не покриватимуть видатки з фонду оплати праці, з метою недопущення виникнення кредиторської заборгованості та з метою зменшення фінансових ризиків можливе суттєве тимчасове скорочення видатків на оплату праці, зокрема відміна стимулюючих виплат та матеріальної допомоги на оздоровлення на період подолання фінансових труднощів підприємства.

4. Зміни вступають в дію з 01 липня 2023року.

Т.в.о.директора Уповноважена особа

Пашкевич В.М.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ трудового колективу

Василюк О.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_