

Схвалено загальними зборами  
трудового колективу КП «Луцька  
міська клінічна стоматологічна  
поліклініка»  
протокол № 3  
від «15» березня 2021 року

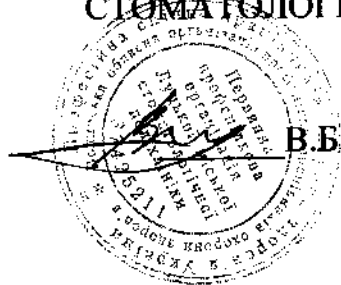
**ЗМІНИ №2**  
**ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
**МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ**  
**КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**  
**«ЛУЦЬКА МІСЬКА КЛІНІЧНА СТОМАТОЛОГІЧНА**  
**ПОЛІКЛІНІКА»**  
**на 2019 – 2022 роки**

ДИРЕКТОР  
КП „ЛУЦЬКА МІСЬКА КЛІНІЧНА  
СТОМАТОЛОГІЧНА  
ПОЛІКЛІНІКА”

ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ  
ПРОФСПЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
ЛУЦЬКОЇ МІСЬКОЇ КЛІНІЧНОЇ  
СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ПОЛІКЛІНІКИ



І. ЧЕРНИШ



В.Б. СІЖИЄВСЬКИЙ

м.Луцьк-2021 р.

Директор Комунального підприємства «Луцька міська клінічна стоматологічна поліклініка» Черниш Світлана Іванівна, яка діє на підставі Статуту (далі – Роботодавець), з однієї сторони і Трудовий колектив підприємства в особі голови первинної профспілкової організації Луцької міської клінічної стоматологічної поліклініки Єнжиєвського Віктора Болеславовича (далі- Профком), який діє на підставі чинного законодавства, з другої сторони, відповідно до підпункту 9.1.5., пункту 9.1, розділу 9 «Контроль за виконанням колективного договору» Колективного Договору між роботодавцем і трудовим колективом комунального підприємства «Луцька міська клінічна стоматологічна поліклініка» на 2019-2022 роки домовилися внести такі зміни і доповнення до Колективного договору на 2019-2022 роки:

1. Розділ 4 «Оплата праці» Колективного Договору між роботодавцем і трудовим колективом комунального підприємства «Луцька міська клінічна стоматологічна поліклініка» на 2019-2022 роки викласти у наступній редакції:

#### **4. ОПЛАТА ПРАЦІ**

Заробітна плата є обов'язковою винагородою працівнику за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці, норм часу, посадових обов'язків і встановлюється у вигляді посадових окладів, які розраховуються відповідно до тарифних розрядів, визначених на засіданні тарифікаційної комісії, відрядних розцінок, надбавок, доплат, премій та інших грошових виплат.

Комунальне підприємство фінансується з наступних джерел: за рахунок коштів, отриманих від надання платних послуг, фінансування згідно договору з НЗСУ, та за рахунок видатків з бюджету Луцької міської територіальної громади на здійснення медичного обслуговування населення. Ураховуючи це, фонди оплати праці формуються відповідно до джерел фінансування підприємства, а оплата праці працівників здійснюється відповідно до локальних нормативних актів підприємства з урахуванням наступного:

Встановити, що:

**основна заробітна плата** – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, фінансового плану, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для окремих категорій працівників;

**додаткова заробітна плата** - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

**інші заохочувальні та компенсаційні виплати** - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні

виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

#### **4.1. Структура заробітної плати**

4.1.1. Здійснювати оплату праці працівників на підставі умов, визначених Господарським кодексом України, Законами та іншими нормативно-правовими актами України, з урахуванням Генеральної, Галузевої угод, цього Колективного договору. Забезпечити належні і безпечні умови праці, її оплату не нижче від визначеного законодавством мінімального розміру, а також інші соціальні гарантії, передбачені законом.

4.1.2. Забезпечити виплату заробітної плати у розмірі, не меншому мінімальної заробітної плати встановленої законом мінімального розміру оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

При обчисленні розміру заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати:

- за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я;
- за роботу в нічний і надурочний час;
- за роз'їзний характер роботи;
- премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

4.1.3. Підвищувати посадові оклади:

- за керівництво структурним підрозділом на 25% – завідувачам структурних підрозділів - лікарям, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (старшим сестрам медичним) (підпункти 2.2.3 та 2.2.9 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за старшинство на 10% - фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (підпункт 2.2.10 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за наявність кваліфікаційної категорії - керівникам Закладу та їх заступникам з числа лікарів, керівникам з числа фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою та головним сестрам медичним (підпункт 2.4.1 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- за умови наявності коштів, на підставі наказу керівника - за оперативне втручання посадові оклади лікарів-хірургів (пункти 2.1 – 2.2 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519) підвищуються за здійснення оперативних втручань у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці при роботі: в амбулаторно-поліклінічному закладі (відділенні) - до 15 відсотків посадового окладу;

- у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці на 15% рентгенолаборантам, працівникам кабінету для відпуску фізіотерапевтичних процедур (при відпусканні на місяць не менше 10 процедур у зміну).

- в інших випадках (підпункти 2,3,7 підпункту 2,4,6 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519).

#### 4.1.4. Встановлювати наступні доплати:

- працівникам, які мають науковий ступінь: доктора наук - 25 відсотків до посадового окладу; кандидата наук - 15 відсотків до посадового окладу (п.3.3 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також які зайняті прибиранням туалетів - 10 відсотків посадового окладу (пункт 3.4.7 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

- доплати до заробітної плати медичним працівникам у межах перехідного фінансового забезпечення комплексного надання медичних послуг в частині умов, які застосовувались з 01.09.2020 року (лікарям (незалежно від посад) у розмірі 70% посадового окладу, визначеного за 14 тарифним розрядом ЄТС; фахівцям, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я, у розмірі 50% мінімальної заробітної плати, встановленої у статті 8 Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік"; молодшим медичним сестрам у розмірі 20% мінімальної заробітної плати, встановленої у статті 8 Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік", за наявності фінансування в межах відповідного договору з НСЗУ;

- доплати до заробітної плати працівникам підприємства у зв'язку з прийняттям на законодавчому рівні відповідних нормативно-правових актів, за погодженням з профспілковим комітетом підприємства.

#### 4.1.5. Встановлювати наступні надбавки:

##### 1. За вислугу років:

- 10 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 3 роки;

- 20 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 10 років;

- 30 відсотків посадового окладу - при стажі роботи понад 20 років (постанова Кабінету міністрів України від 29.12.2009 №1418);

4.1.6. При встановленні доплат та надбавок, визначенні першочерговості їх встановлення враховувати рекомендації (пропозиції) Профкому.

Максимальні розміри доплат та надбавок, які передбачають можливість встановлення різних розмірів відсоткового співвідношення до посадового окладу (заробітної плати), надаються з урахуванням рекомендацій (пропозицій) Профкому.

4.1.7. Виплату заробітної плати проводити у робочі дні відповідно до ст. 115 КЗпП України двічі на місяць: до 15-го – 20-го числа – заробітна плата за першу половину місяця; до 30-31 - 6 числа місяця, наступного за звітним, остаточний розрахунок. Контроль за нарахуванням та оплатою праці проводити на основі розрахункових платіжних відомостей.

При цьому, сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс), не може бути нижче 50% посадового окладу працівника та нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

4.1.8. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні.

4.1.9. Виплачувати заробітну плату за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочих дні до її початку.

4.1.10. При переведенні працівника на іншу нижче оплачувану роботу, проводити оплату праці згідно трудового законодавства.

4.1.11. Оплачувати роботу в святкові та неробочі дні:

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;  
- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

- працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період і не підлягає подвійній оплаті.

4.1.12. Оплачувати роботу у надурочний час:

- за погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки;

- за відрядною системою оплати праці,- виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години;

Компенсація надурочних годин шляхом надання відгулу не допускається.

4.1.13. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства згідно Порядку, встановленого діючими нормами законодавства України.

4.1.14. Зберігати середній заробіток за основним місцем роботи за медичними працівниками, які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом (стаття 122, 207 КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

4.1.15. Забезпечити надання інших, передбачених чинним законодавством гарантій і компенсацій у зв'язку з направленням працівників у службові відрядження.

4.1.16. У разі виклику працівника під час чергування (у заклад, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачувати за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час (абз. 5 п. 5.1 розділу 5 Наказу МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519);

4.1.17. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час (ст. 106 КЗпП України).

4.1.18. Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника в розмірі не менше двох третин посадового окладу (тарифної ставки). Час простою з вини працівника не оплачується.

4.1.19. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників у відповідності з чинною редакцією Класифікатора професій, своєчасно вносити, за необхідності, відповідні зміни до Колективного договору та додатків до нього.

У разі несвоєчасного приведення найменувань професій (посад) у Колективному договорі у відповідність до вимог чинного законодавства, працівники продовжують користуватися пільгами та гарантіями, встановленими для відповідних професій (посад).

4.1.20. Застосовувати до працівників передбачені цим Колективним договором заходи матеріального та морального стимулювання за якісне та своєчасне виконання виробничих завдань та норм праці, раціональне використання обладнання та технічних засобів тощо.

4.1.21. Працівникам, які направлені у службові відрядження, оплата праці здійснюється не нижче середнього заробітку.

4.1.22. Щомісячно проводити через бухгалтерію перерахунки членських внесків із заробітної плати на поточний розрахунковий рахунок первинної профспілкової організації.

4.1.23. Оплата праці працівників підприємства (крім техніків зубних) проводиться на основі посадових окладів, встановлених з урахуванням тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. Розміри посадових окладів та тарифні коефіцієнти розробляються та затверджуються на засіданні тарифікаційної комісії, за погодженням з профспілковим комітетом.

На підприємстві застосовується тарифна сітка тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів погоджена тарифікаційною комісією відповідно до протоколу засідання тарифікаційної комісії № 1 від 21.01.2021 р. та наведена у таблиці :

Тарифний розряд	Тарифні коефіцієнти
1	1,0000
2	1,0000
3	1,0000
4	1,0000
5	1,0058
6	1,027
7	1,0482
8	1,0692
9	1,0904

10	1,1116
11	1,1328
12	1,154
13	1,2122
14	1,2922
Медичний директор	-5% від посадового окладу директора
Головний бухгалтер	-10% від посадового окладу директора
Заступник головного бухгалтера	-5% від посадового окладу головного бухгалтера

Працівникам 1-4 тарифного розряду посадовий оклад встановлюється на рівні 5000 (п'ять тисяч гривень), посадовий оклад працівників 5-14 тарифного розряду обчислюється із застосуванням наведених у таблиці тарифних коефіцієнтів до посадового окладу працівника 1 тарифного розряду.

Розміри тарифних ставок змінюються пропорційно підвищенню тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду, розрахунок якої здійснюється відпов.дно до пункту 4.1.23 розділу 4 Колективного договору, з врахуванням тарифних коефіцієнтів (відповідно до табл. 1) та погоджується на засіданні тарифікаційної комісії.

Оплата праці техніків зубних здійснюється за відрядною системою на основі відрядних розцінок.

Якщо трудовий договір укладено на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці, (крім працівників терапевтичного відділення №1, фінансування оплати праці яких здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету, техніків зубних адміністративно-господарського та управлінського персоналу).

4.1.24. Оплата праці лікарів відділень на спецкоштах проводиться виходячи із фактично виконаних робіт (наданих послуг). Для лікарів-стоматологів розраховується і встановлюється фінансовий план на один місяць, який може змінюватись в сторону збільшення або зменшення у зв'язку зі зміною цін на матеріали, енергоносії, мінімальної заробітної плати, ставок податків, переведення на неповний робочий день тощо. Фінансовий план розробляється на підставі затверджених цін і тарифів на платні послуги, що надаються підприємством та встановлюється наказом директора.

4.1.25. Для молодих спеціалістів, які зараховані на роботу після закінчення інтернатури, оплата праці за перші три місяці проводиться згідно посадового окладу, незалежно від виконання плану відповідно до наказу директора.

4.1.26. Розрахунок оплати праці лікарів проводиться виходячи із посадового окладу (включаючи категорію і стаж) пропорційно за фактично надані послуги.

$$X = \frac{A \times B}{B}$$

X – фактична зарплата, A - фактично здані доходи,

B - план доходів,

B - посадовий оклад по штатному розпису.

4.1.27. Оплата заробітної плати для фахівців з неповною медичною освітою, молодших медичних сестер та іншого персоналу проводиться по тарифній сітці і не залежить від виконання фінансового плану лікарів.

4.1.28. Для техніків зубних оплата праці здійснюється з урахуванням вимог пункту 5.4 наказу МОЗ України і Міністерства соціальної політики 308/519 від 05.10.2005р. - за відрядною системою.

Основою відрядної оплати праці техніка зубного є норма виробітку (часу) і тарифна ставка. За індивідуальної прямої відрядної системи, розмір заробітної плати прямо залежить від результатів кожного зубного техніка.

Виготовлена продукція оплачується техніку зубному за встановленими розцінками. В зв'язку з тим, що наказ МОЗ СРСР від 29.10.1987 р. №1156 «Про затвердження єдиних відомчих норм часу та розцінок» втратив свою чинність, (Наказ не застосовується на території України відповідно Наказу Мінздраву N 179 від 30.06.98.), а інший нормативний документ не розроблений та відсутній, раніше встановлені норми часу і розцінки на зуботехнічні роботи взято за основу при здійсненні розрахунку норм виробітку для техніків зубних у КП «Луцька міська клінічна стоматологічна поліклініка».

#### *Матеріальне стимулювання працівників*

4.1.29 Згідно Постанови КМУ №524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 виплату матеріальної допомоги проводити всім медичним працівникам на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу під час надання щорічної відпустки. Виплата матеріальної допомоги для лікарів, молодших медичних працівників з медичною освітою проводиться в розмірі одного посадового окладу, а техніків зубних - відповідно до виконання плану за останні 12 місяців, але не більше посадового окладу.

4.1.30. Виплата матеріальної допомоги може проводитися за наявності коштів, зі згоди первинної профспілкової організації трудового колективу, у наступних випадках:

- за сімейними обставинами;
- на лікування;
- на покращення соціально-побутових умов;
- на поховання та інше.



Виплата матеріальної допомоги працівникам проводиться в сумі, визначеній на підставі рішення зборів трудового колективу відділення і профспілкового комітету, в межах фонду зарплати і може бути для кожного працюючого різною.

#### **4.2. Порядок нарахування і виплати премії**

4.2.1. Преміювання працівників відділень може проводитись як квартално, так і щомісячно при наявності грошових коштів в межах фонду заробітної плати, з нагоди державних і професійних свят. В окремих випадках, за виконання завдань проводиться преміювання одного працівника, або по конкретному випадку. Преміювання працівників здійснюються за результатами надання медичної стоматологічної допомоги населенню Луцької міської територіальної громади, за умови виконання (перевиконання) фінансового плану.

4.2.2. При наявності коштів преміювання може проводитись за рішенням роботодавця та первинної профспілкової організації трудового колективу.

Базовий розмір премії розраховується роботодавцем по відділеннях.

Преміювання проводиться на підставі наказу наступним категоріям працівників: заступник директора, медичний директор, завідувачі відділеннями, лікарі-стоматологи-терапевти, лікарі-стоматологи-хірурги, лікарі-стоматологи-ортопеди, техніки зубні, середній та молодший медичний персонал, адміністративно-господарський та управлінський персонал.

Визначення коефіцієнта якості роботи для кожного працівника встановлюється за результатами його трудової діяльності на засіданні трудового колективу відділень та затверджується директором.

За невиконання фінансового плану, планових показників, виробничі упущення, неякісне лікування, обґрунтовані скарги хворих, невиконання посадових обов'язків та за порушення адміністративно-господарської дисципліни може проводитись позбавлення премії, яке оголошується наказом.

Нарахування премії здійснюється по особистому рахунку кожного працівника. Основою для нарахування премії є бухгалтерські та статистичні дані.

4.2.3. Розміри премій встановлюються індивідуально згідно клопотань і протоколів засідань трудових колективів відділень.

4.2.4. Преміювання директора здійснюється відповідно до умов контракту, за рішенням органу управління.

4.2.5. При наявності коштів власних надходжень підприємства, проводити щомісячне преміювання працівників адміністративно-господарського, управлінського персоналу із розрахунку до 1% від обсягу власних надходжень підприємства.

4.2.6. За наявності коштів, за виконання видів робіт, які відносяться до високоспеціалізованої медичної допомоги (проведення операцій та робіт, пов'язаних з підготовкою та встановленням імплантів) преміювати лікарів-стоматологів-хірургів у розмірі 10% вартості наданої кожним із них послуги.

До високоспеціалізованої допомоги віднести роботи підвищеної складності з коефіцієнтом «5».

4.2.7. Роботодавець та Первинна профспілкова організація за роваджують і розробляють нові форми праці (виробітку) та їх оплату за результатами впровадження нової техніки, технологій, нових видів терапевтичних, хірургічних, ортопедичних та косметичних медичних послуг.

### **4.3. Профком зобов'язується:**

4.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі законодавства про оплату праці, у т.ч. за своєчасністю виплати заробітної плати згідно нормативних актів Роботодавця і затвердженого табеля обліку робочого часу, підвищень посадових окладів, доплат та надбавок, у т.ч. працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.3.2. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення працівникам розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг.

4.3.3. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

4.3.4. Здійснювати контроль за формуванням посадових окладів, доплат, надбавок працівникам шляхом делегування представника Профкому до складу комісії з формування заробітної плати.

4.3.5. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов оплати праці, передбачених Колективним договором (ст. ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

### **4.4. Сторони домовилися:**

4.4.1. Спільно визначати та затверджувати умови оплати праці працівників Закладу шляхом роботи у комісії з формування заробітної плати, ввести до складу комісії представника Профкому.

4.4.2. Не приймати в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені цим Колективним договором.

4.4.3. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці в бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

4.4.4. Своєчасно проводити уточнення розміру заробітної плати працівників у зв'язку із зміною рівнів освіти, присвоєнням їм ученого ступеня, почесного звання, присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії, стажу роботи, за підсумками атестації тощо.

4.4.5. Своєчасно ознайомлювати працівників у разі запровадження нових умов оплати праці.

#### **4.5. Роботодавець зобов'язується:**

4.5.1. При формуванні фонду оплати праці передбачити кошти на виплату премій, надання матеріального допомоги на оздоровлення та вирішення соціально побутових питань, виплату надбавок доплат згідно з законодавством України.

4.5.2. До початку роботи роботодавець зобов'язаний роз'яснити працівникам їх права та обов'язки, про інформувати під розписку про умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором.

4.5.3. У відповідності з обсягом бюджетного фінансування та позабюджетних надходжень забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання посадових та робочих завдань.

4.5.4. Здійснювати переведення працівників на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.

4.5.5. За сумлінне, зразкове виконання трудових обов'язків, тривалу і бездоганну роботу, новаторство у праці та інші досягнення в роботі застосовувати заохочення.

4.5.6. Погоджувати з головою профкому свої рішення щодо:

- скорочення чисельності або штату працівників;
- графіки відпусток працівників;
- внесення змін і доповнень, затвердження нових посадових окладів (тарифних ставок) ставок, доплат і надбавок до них;
- інші питання згідно чинного законодавства.

2. Розділ 4 «Оплата праці» Колективного Договору між роботодавцем і трудовим колективом комунального підприємства «Луцька міська клінічна стоматологічна поліклініка» на 2019-2022 роки у новій редакції ввести в дію з 15.03.2021 року.

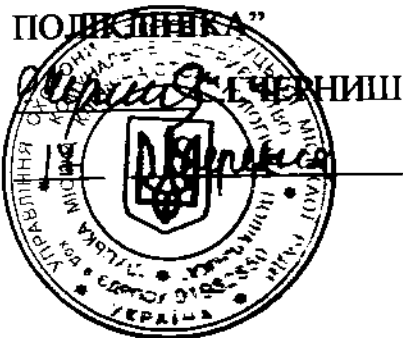
Зміни і доповнення до договору підписали:

Від роботодавця

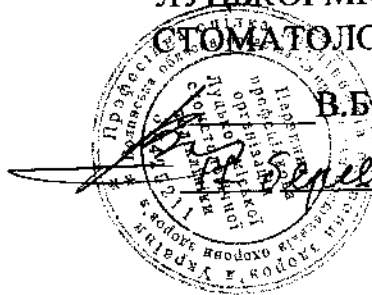
Від профспілкового комітету  
первинної профспілкової організації –

ДИРЕКТОР  
КП „ЛУЦЬКА МІСЬКА КЛІНІЧНА  
СТОМАТОЛОГІЧНА  
ПОЛІКЛІНІКА”

ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ  
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
ЛУЦЬКОЇ МІСЬКОЇ КЛІНІЧНОЇ  
СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ПОЛІКЛІНІКИ



\_\_\_\_\_ 2021 р.



В.Б. СІНЖИЄВСЬКИЙ

\_\_\_\_\_ 2021 р.