

Додаток №1
до рішення
№ від 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівників
закладів охорони здоров'я, які діють в організаційно-правовій формі
комунальних некомерційних підприємств

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, які діють в організаційно-правовій формі комунальних некомерційних підприємств (далі – Положення), розроблено з метою визначення умов, диференційованих показників та розмірів преміювання керівників закладів охорони здоров'я, власником та засновником яких є Трускавецька міська рада, та спрямовано на посилення відповідності плати праці керівників з їх особистим трудовим внеском та результатами роботи закладу охорони здоров'я, підвищення їх матеріального заохочення, стимулювання сумлінного та якісного виконання ними посадових обов'язків, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни, поліпшення індивідуальних результатів і результатів діяльності підприємства.

1.2. Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р. № 859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами).

1.3. Дія цього Положення застосовується до керівників закладів охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства та перебувають у комунальній власності Трускавецької міської ради (далі – Керівник).

1.4. До Керівників не застосовується умови Положення про преміювання, прийняте/затверджене на підприємстві за виключенням отримання Керівником премії як лікаря при роботі за сумісництвом.

1.5. Положення також визначає умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунальних некомерційних підприємств (далі – підприємство) засновником та/або власником яких є Трускавецька мська рада.

2. ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ КЕРІВНИКА

2.1 Розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків;

Розрахунок посадового окладу Керівника підприємства здійснюється з урахуванням показників для визначення розміру посадового окладу Керівника підприємства відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р. № 859 та виходячи із середньої заробітної плати медичних працівників, розрахованої відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100).

2.2. Відповідальність за достовірність визначення розміру посадового окладу Керівника підприємства та її відповідність штатному розпису надається на Керівника та головного бухгалтер підприємства.

2.3. Заробітна плата Керівнику виплачується одночасно з виплатою заробітної плати працівникам підприємства.

3. УМОВИ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ

3.1. Підставою для нарахування та виплати премій Керівнику є розпорядження міського голови.

3.2. Керівнику підприємства може встановлюватися премія за підсумками його роботи у межах фонду оплати праці, передбаченого у фінансовому плані підприємства.

3.3. Преміювання Керівника здійснюється за підсумками роботи за квартал у розмірі до трьох місячних посадових окладів Керівника підприємства відповідно до диференційованих показників, визначених у додатку 1 до цього Положення.

3.4. У разі випадку:

1) наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді – розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до цієї постанови;

2) збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати в поточному квартальному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом – премія за такий поточний звітний період не нараховується;

3) погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни – премія зменшується або не нараховується в тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим розпорядженням міського голови);

4) незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану – винагорода (премія) не нараховується.

3.5. Премія не нараховується Керівнику:

- 1) якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності, протягом дії дисциплінарного стягнення;
- 2) у разі допущення на підприємстві нещасного випадку зі смертельним наслідком з вини підприємства;
- 3) у разі наявності заборгованості за спожиті комунальні послуги чи заборгованості з платежів до державного і місцевого бюджетів, за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ, з державного та місцевого бюджетів;
- 4) підприємства, яке знаходиться в стадії ліквідації, банкрутства чи фактично не здійснює фінансово-господарську діяльність.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ, УМОВИ ТА ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Оцінювання роботи Керівника проводиться на основі диференційованих показників оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров'я, що діє в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, визначених у додатку 1 до цього Положення.

4.2. Преміювання Керівника здійснюється на підставі показників звітів про виконання фінансового плану підприємства, статистичних та бухгалтерських даних за результатами роботи підприємства за звітний період, при умові достатньої суми фонду оплати праці підприємства та виплати премій працівникам підприємства відповідно до положення про преміювання, затвердженого на підприємстві.

4.3. Керівнику може встановлюватися квартальна премія в розмірі до трьох посадових окладів, враховуючи умови і диференційовані показники за результатами виконання фінансового плану діяльності підприємства за попередній квартал та застосування критеріїв, визначених у додатку 1 до цього Положення.

Розмір премії за звітний період не може перевищувати за квартал 3-х посадових окладів Керівника підприємства.

Розмір премії за результатами роботи за рік визначається з урахуванням річного звіту про виконання основних фінансових планів у розмірі, визначеному законодавством та контрактом з керівником підприємства.

Для підготовки розпорядження міського голови про преміювання за квартал надаються такі документи:

- 1) подання заступника міського голови (О.Ткаченка) щодо визначення розміру премії відповідно до диференційованих показників, визначених у додатку 1 до цього Положення;
- 2) звіт Керівника про результати виконання показників преміювання за квартал за формою, визначеною у додатку 2 до цього Положення (далі – Звіт).

4.4. Підставою для визначення розміру премії Керівника є Подання (додаток 3 до цього Положення) та Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства (далі-Звіт) за відповідний період (додаток 2 до цього Положення), які подаються у двох примірниках щоквартально до Трускавецької міської ради.

- 4.5. Розмір премії визначається, виходячи з додатку 3 до цього Положення.
- 4.6. Відповідальність за достовірність наданої інформації у Звіті несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.
- 4.7. У разі наявності заборгованості підприємства за показниками, визначеними у таблиці 1 Звіту, Керівник надає письмове пояснення причин заборгованості.
- 4.8. Розпорядження про преміювання керівника закладу охорони здоров'я видається міським головою. Трускавська міська рада делегує міському голові видавати таке розпорядження.

5. ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ТА ІНШІ ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ КЕРІВНИКІВ

- 5.1. Керівнику можуть встановлюватися:
- 5.1.1. Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків, за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора – 33 відсотки, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність.
- Доплати провадяться у разі, коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.
- 5.2. Керівнику може виплачуватись грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію, при умові достатньої суми фонду оплати праці підприємства.
- 5.3. Керівникові надається щорічна оплачувана відпустка, передбачена контрактом з наданням матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу відповідно умов контракту, за погодженням із Власником в особі міського голови при відсутності заборгованості із заробітної плати працівникам Підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного та місцевого бюджету у межах наявних коштів на оплату праці.
- 5.4. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівнику підприємства не здійснюються.

Секретар міської ради

Наталія ПОНОМАРЕНКО

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ

оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров'я, що діє в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства

№ з /п	Назва показника	Розмір посадового окладу, бали	Коригування премії (зменшення), %
1	2	3	4
1.	Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання доходів доходу за договором за ПМГ з НСЗУ	0,5	
2.	Збільшення обсягу надання медичних послуг порівняно з минулим періодом за договором за ПМГ з НСЗУ	0,5	
3.	Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)	0,5	
4.	Зменшення споживання паливно-енергетичних ресурсів, енергоносіїв порівняно з аналогічним періодом минулого року (з наданням підтверджуючих документів у вигляді споживання в натуральних показниках)	0,5	
5.	Відсутність скарг, за розглядом яких НСЗУ, МОЗ, ДОЗ, ТМР надано висновок про наявність недоліків в організації роботи закладу щодо надання якісної медичної допомоги населенню	0,5	
6.	Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, доручень Міністерства охорони здоров'я України, департаменту охорони здоров'я та відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян	0,5	

7.	Наявність заборгованості підприємства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному квартальному або річному звітному періоді		-0,5
8.	Наявність заборгованості підприємства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії		-0,5
9.	Погіршення якості роботи у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*, а саме: зменшення доходу: за договором за ПМГ з НСЗУ;		-0,5
	зменшення інших доходів (від операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)		
10.	Невиконання умов контракту (для осіб, що призначені виконувачами обов'язків керівників невиконання статутних завдань Підприємства) у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*		-0,7
11.	Не подання або несвоєчасне подання Звіту , зазначеного в Контракті		-1
12.	Набрання законної сили вироком суду про притягнення працівника підприємства до кримінальної відповідальності за порушення права на безоплатну медичну допомогу або у разі наявності інших достатніх законних підстав вважати, що така вимога мала місце		-1
13.	Наявність обґрунтованих звернень (у тому числі рішень/вироків суду, що набрали законної сили) щодо якості наданих медичних послуг		-1
14.	Наявність штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів (у тому числі НСЗУ)		-0,5

*Примітка: премія Керівнику зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення; * для новостворених/реорганізованих підприємств при відсутності попереднього*

аналогічного звітного періоду таке порівняння не застосовується, а бали нараховуються.

Додаток 2 до
Положення

ЗВІТ

керівника про результати виконання показників преміювання

(назва підприємства)
за ____ квартал 202__ року

Керівник _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Виконання умов преміювання:

Табл.1

Заборгованість на кінець звітного кварталу	Усього	У тому числі з вини керівника
1	2	3
З виплати заробітної плати працівникам підприємства		
Зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ		
З оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії		

2. Термін затвердження річного фінансового плану: до _____ р.

Дата фактичного затвердження фінансового плану: _____ р.

3. Притягнення керівника до дисциплінарної відповідальності, строк дії
дисциплінарного стягнення з _____ по
_____.

4. Допущення на підприємстві нещасного випадку зі смертельним наслідком з
вини підприємства _____.

5. Виконання показників преміювання:

Табл.2

№	Показники преміювання	Плановий показник	Фактичне виконання	Результат виконання	Розмір премії
1	2	3	4	5	6
1.	Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання доходів (доходу) за договором за ПМГ з НСЗУ				
2.	Збільшення обсягу надання медичних послуг порівняно з минулим звітним періодом за договором за ПМГ з НСЗУ				
3.	Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)				
4.	Зменшення споживання паливноенергетичних ресурсів, енергоносіїв порівняно з аналогічним періодом минулого року				
4.1.	Електроенергія (кВт)				
4.2.	Споживання тепла/газу (Гкал,/(м³)				
4.3.	Водопостачання, водовідведення (м³)				
4.4.	Пальне (л)				
5.	Відсутність скарг, за розглядом яких надано висновок (НСЗУ, МОЗ, ДОЗ, ТМР) про наявність недоліків в організації роботи закладу щодо надання якісної медичної допомоги населенню	так/ні			

6.	Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, Міністерства охорони здоров'я України, департаменту охорони здоров'я та відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян	так/ні	
	Розмір премії за квартал		

Коригування розміру премії (зменшення),%

Табл.3

№ п/п	Назва показника	Коригування премії (зменшення),%
1	2	3
7.	Наявність заборгованості підприємства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному кварталному або річному звітному періоді	
8.	Наявність заборгованості підприємства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії	
9.	Погіршення якості роботи у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*, а саме:	
	зменшення доходу: за договором за ПМГ з НСЗУ; зменшення інших доходів (від операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)	
10.	Невиконання умов контракту (для осіб, що призначені виконувачами обов'язків керівників невиконання статутних завдань Підприємства) у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*	
11.	Не подання або несвоєчасне подання Звіту, зазначеного в Контракті	
12.	Набрання законної сили вироком суду про притягнення працівника підприємства до кримінальної відповідальності за порушення права на безоплатну медичну допомогу або у разі наявності інших достатніх підстав вважати, що така вимога мала місце	

13.	Наявність обґрунтованих звернень (у тому числі рішень/вироків суду, що набрали законної сили) щодо якості наданих медичних послуг	
14.	Наявність штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів (у тому числі: НСЗУ)	
	Кінцевий розмір премії за квартал (з урахуванням коригування (зменшення))	

Керівник _____ (Власне ім'я, прізвище)
Головний бухгалтер _____ (Власне ім'я, прізвище)

ПОДАННЯ

для нарахування премії Керівнику підприємства

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

За _____ 20__ р.
(період)

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859, Положення про умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівників закладів охорони здоров'я, які діють в організаційноправовій формі комунальних некомерційних підприємств затверджене рішенням Трускавецької міської ради № від 2025р.

_____ та контракту, укладеного між міським
ГОЛОВОЮ та _____,
пропоную преміювати за _____ 20 ____ року
(період)

Керівника _____
(назва підприємства)

у розмірі _____ місячного посадового окладу.

Підстава: звіт про виконання основних фінансових (базових) показників підприємства _____ за _____ 20__ р.
(назва підприємства) (квартал, рік).

Заступник міського голови

Олександр ТКАЧЕНКО

**Положення про порядок укладення контракту з керівником
комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я
Трускавецької міської територіальної громади**

1. Цей порядок визначає процедуру укладення контракту з керівником комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я Трускавецької ТГ.

У контракті обов'язково визначається строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організація праці керівника.

Відповідно до ч. 9 ст.16 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» призначення на роботу керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я здійснюється шляхом укладання контракту.

2. Контракт з керівником комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я укладається на термін від 3 до 5 років, шляхом підписання його міським головою згідно з додатком до цього Положення.

3. Призначення на посаду керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства України.

4. Контракт з керівником комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я укладається міським головою або особою, на яку покладено виконання обов'язків міського голови.

5. У разі відмови міського голови переукласти контракт з керівником комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я трудовий договір розривається на підставі п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

6. Відповідно до ст. 24 Кодексу Законів про працю України контракт укладається в письмовій формі у 2-х примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання сторонами, якщо інше не передбачено умовами контракту, і може бути змінений тільки за угодою сторін у письмовій формі.

7. Контракт є підставою для видання розпорядження про призначення керівника на посаду (наймання на роботу) з дня, встановленого за угодою сторін у контракті. Трускавецька міська рада делегує міському голові укладати контракт з керівниками закладів охорони здоров'я.

8. У контракті передбачаються строки його дії, вимоги до збереження комунального майна, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці

(виконання робіт), умови розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих на себе зобов'язань, включаючи обов'язкове підвищення кваліфікації або перепідготовку протягом терміну дії контракту (але не рідше одного разу на п'ять років).

9. Тривалість відпустки керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я не може бути меншою, ніж передбачено законодавством.

10. Контракт з керівником комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у контракті.

При цьому розірвання контракту з ініціативи уповноваженого органу управління або керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я повинно провадитися з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством.

11. При розірванні контракту на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться згідно з п. 8 ст. 36 Кодексу Законів про Працю України, про що робиться відповідний запис у трудовій книжці керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я.

12. За 2 місяці до закінчення строку дії контракту він може бути за угодою сторін продовжений або укладений на новий чи інший строк.

13. На керівника комунального некомерційного підприємства закладів охорони здоров'я, який уклав контракт відповідно до цього Порядку, повністю поширюються пільги та компенсації, встановлені чинним законодавством.

14. Спори між сторонами, що уклали контракт, розглядаються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

Секретар ради

Наталія ПОНОМАРЕНКО