



РОЗПОРЯДЖЕННЯ

КРОПИВНИЦЬКОГО МІСЬКОГО ГОЛОВИ

від 01 грудня 2022 року

№ 99

Про затвердження Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я

Керуючись статтями 42, 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статтею 94 Кодексу законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», постановою Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», указом Президента України від 18 червня 2021 року № 261/2021 «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», з метою сприяння належному функціонуванню закладів охорони здоров'я, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, впорядкування умов і механізму матеріального забезпечення та стимулювання їх керівників затвердити Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, що додається.

**Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів ради**

Олександр МОСІН

ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження міського голови
01 грудня 2022 року № 99

ПОЛОЖЕННЯ про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, (далі – Положення) розроблене на підставі та з урахуванням Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, указу Президента України від 18.06.2021 р. № 261/2021 «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 792 «Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я».

1.2. Дія цього Положення поширюється на всіх керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, в особі Кропивницької міської ради (далі – Керівники).

1.3. Положення розроблене з метою:
забезпечення взаємозв'язку заробітної плати Керівників з їх особистими трудовими внесками (вкладами) і підсумками роботи відповідних закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, (далі – Підприємства);

забезпечення співвідношення між посадовими окладами Керівників і середньою заробітною платою медичних працівників відповідних Підприємств;

підвищення матеріальної зацікавленості та мотивації Керівників щодо покращення фінансових показників, ефективності та продуктивності роботи відповідних Підприємств;

стимулювання відповідального та професійного виконання обов'язків, заохочення до якісного вирішення завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни;

визначення умов матеріального забезпечення, розміру оплати праці та критеріїв матеріального стимулювання.

1.4. У цьому Положенні наведені нижче поняття і терміни вживаються в такому значенні:

матеріальне стимулювання – засіб матеріального забезпечення Керівників у залежності від результатів оцінювання їх праці, її інтенсивності та ефективності, особистого трудового внеску (вкладу) й іншого, що передбачає надання додаткових виплат понад основну заробітну плату;

додаткова виплата – це одноразова або періодична матеріальна винагорода (виплата), яка встановлюється (нараховується) Керівникам понад основну заробітну плату відповідно до результатів оцінювання їх праці, її інтенсивності й ефективності, особистих трудових внесків (вкладів), а також у зв'язку з наявністю наукового ступеня, за стаж наукової діяльності тощо, та за умови відсутності підстав, що виключають можливість надання чи встановлення таких виплат. До додаткових виплат належать премії, доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені цим Положенням та/або чинним законодавством;

основна заробітна плата – це фіксована винагорода, яка нараховується Керівникам за виконання обов'язків, передбачених статутом Підприємства і відповідним контрактом. Основна заробітна плата Керівника встановлюється у вигляді посадового окладу та з урахуванням фактично відпрацьованого часу.

Інші поняття і терміни, що використовуються у цьому Положенні, вживаються у значенні, наведеному в Кодексі законів про працю України, Законі України «Про оплату праці», Законі України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» й інших нормативно-правових актах України.

2. ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ

2.1. За виконання обов'язків, передбачених статутом Підприємства і відповідним контрактом, Керівнику нараховується основна заробітна плата в межах фонду оплати праці, виходячи з установленого посадового окладу та фактично відпрацьованого часу.

2.2. Розмір посадового окладу Керівника забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою підпорядкованих медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників на відповідному Підприємстві більш як на шістьдесят відсотків.

2.3. Обчислення середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства для розрахунку посадового окладу Керівника здійснюється згідно з чинним законодавством.

Обчислення середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства для розрахунку посадового окладу Керівника проводиться один раз на рік (до 01 березня поточного року), виходячи з відповідних виплат за дванадцять місяців минулого року в еквіваленті повної зайнятості.

2.4. Фіксований розмір посадового окладу Керівника Підприємства закріплюється в контракті.

2.5. У випадку зміни (зменшення або збільшення) розміру посадового окладу Керівника у зв'язку зі щорічним обчисленням середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства, до контракту вносяться відповідні зміни шляхом укладання додаткового договору (за необхідності).

2.6. Розмір посадового окладу Керівника новоствореного Підприємства обчислюється з урахуванням прогнозних показників і постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» або іншого нормативно-правового акта, що регламентуватиме аналогічні питання та буде чинним у відповідний період.

3. УМОВИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ, КРИТЕРІЇ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ

3.1. Преміювання Керівників Підприємств ґрунтується на оцінюванні їх праці, її інтенсивності й ефективності, особистого трудового внеску (вкладу) та встановлюється за виконання умов преміювання, диференційованих показників та відповідність критеріям, визначеним у додатку 1 до цього Положення.

3.2. Умови, диференційовані показники та критерії преміювання є основою для визначення розміру премії. Розмір винагороди за різними умовами, показниками та критеріями преміювання визначається та розраховується з урахуванням їх впливу на кінцеві результати роботи Підприємства в цілому.

3.3. Вичерпний перелік умов, диференційованих показників і критеріїв преміювання за виконання, перевиконання, відповідність яким Керівникам встановлюється премія, а також відповідні розміри преміювання, наведені у додатку 1 до цього Положення.

3.4. Розмір премії Керівників визначається та розраховується за підсумками роботи Підприємства на підставі аналізу бухгалтерської та іншої звітності, фактичних результатів фінансово-господарської діяльності Підприємства, а також інших даних за відповідний період.

3.5. Преміювання Керівників здійснюється щоквартально з урахуванням фактично відпрацьованого часу. За час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не нараховується.

3.6. Максимальний розмір квартальної премії не може перевищувати розміру трьох посадових окладів Керівника Підприємства.

3.7. У разі погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія не нараховується або її розмір зменшується.

Випадки та підстави, за яких премія не нараховується, визначаються цим Положенням та/або належними нормативно-правовими актами.

Випадки та підстави, за яких розмір премії зменшується (показники депреміювання), визначені у додатку 2 до цього Положення.

3.8. Керівникам, до яких застосовується дисциплінарне стягнення, премія не виплачується протягом дії дисциплінарного стягнення.

3.9. У разі дострокового припинення трудових відносин премія за поточний період (квартал) Керівнику не нараховується.

3.10. У разі наявності у поточному періоді (кварталі) заборгованості з виплати заробітної плати працівникам Підприємства, заборгованості зі сплати платежів до державного і місцевих бюджетів премія Керівнику не нараховується.

3.11. У разі допущення на Підприємстві нещасного випадку зі смертельним наслідком з вини Підприємства премія Керівнику за поточний період (квартал) не нараховується.

3.12. У разі незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану Підприємства премія Керівнику не нараховується.

3.13. Керівникам Підприємств, які перебувають в процесі припинення (реорганізації, ліквідації), банкрутства чи фактично не здійснюють фінансово-господарську діяльність, премія не нараховується.

4. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Преміювання Керівників Підприємств здійснюється у межах фонду оплати праці, передбаченого у фінансовому плані Підприємства.

4.2. Розмір премії розраховується у відсотках до посадового окладу бухгалтерською службою (бухгалтерією) Підприємства згідно з цим Положенням та підлягає погодженню з уповноваженим органом управління засновника (власника), визначеним у статуті Підприємства (далі – Орган управління).

4.3. Бухгалтерська служба (бухгалтерія) Підприємства, враховуючи умови, диференційовані показники, критерії та розміри преміювання (додаток 1), випадки та підстави, за яких розмір премії зменшується (показники депреміювання) (додаток 2), випадки та підстави, за яких премія не нараховується, а також інші умови цього Положення, здійснює розрахунок розміру премії для Керівника Підприємства за відповідний період (квартал) та готує подання про преміювання за формою, наведеною у додатку 3.

4.4. Подання про преміювання підписується головним бухгалтером, Керівником і погоджується з органом первинної профспілкової організації Підприємства та вноситься для погодження Органу управління.

4.5. Подання про преміювання має містити пояснення та обґрунтування щодо розміру премії за кожним показником (умовою, критерієм), на основі якого було розраховано розмір премії для Керівника.

4.6. Подання про преміювання вноситься Органу управління не раніше подання квартального звіту про виконання фінансового плану.

До подання про преміювання обов'язково додаються документи, що можуть підтвердити виконання умов, показників чи відповідність критеріям преміювання (за наявності).

4.7. Орган управління розглядає подання про преміювання, що включає: перевірку належності документального оформлення; перевірку розрахунку розміру премії, виконаного бухгалтерською службою (бухгалтерією) Підприємства;

аналіз і перевірку поданих додатків (документів, що можуть підтвердити виконання умов, показників чи відповідність критеріям преміювання);

перевірку виконання умов преміювання, диференційованих показників та відповідності критеріям преміювання;

перевірку наявності (відсутності) випадків та підстав, за яких премія не нараховується або її розмір зменшується.

4.8. За результатом розгляду подання про преміювання Орган управління протягом десяти робочих днів з дня його отримання приймає рішення про погодження преміювання або про відмову в погодженні преміювання.

4.9. Рішення про погодження преміювання приймається за умов: належного документального оформлення подання про преміювання; відсутності розбіжностей у розрахунку розміру премії; відсутності недоліків та зауважень щодо виконання умов преміювання, диференційованих показників та відповідності критеріям преміювання; відсутності випадків та підстав, за яких премія не нараховується.

4.10. Рішення про відмову в погодженні преміювання приймається у разі: неналежного документального оформлення подання про преміювання; наявності недоліків та зауважень щодо виконання умов преміювання, диференційованих показників та відповідності критеріям преміювання; наявності випадків та підстав, за яких премія не нараховується.

4.11. У разі, якщо при розгляді подання про преміювання будуть виявлені розбіжності у розрахунку розміру премії (не враховані всі випадки та підстави, за яких розмір премії зменшується (показники депреміювання), застосовано умову, диференційований показник, критерій, що не знайшов свого підтвердження, тощо), Орган управління вправі здійснити обґрунтований перерахунок та, відповідно, зменшити розмір премії.

У разі здійснення перерахунку розміру премії згідно з цим пунктом, Орган управління приймає рішення про погодження преміювання у розмірі, що відповідає перерахунку.

5. ІНШІ ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

5.1. Керівникам можуть встановлюватися:

- доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків і 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;

- щомісячна надбавка за стаж наукової діяльності, якщо його робота пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, у таких розмірах:

понад 3 роки – 10 відсотків;

понад 10 років – 20 відсотків;

понад 20 років – 30 відсотків.

5.2. Керівникам виплачується грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію.

5.3. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівникам Підприємств не надаються.

**Начальник
управління охорони здоров'я**

Оксана МАКАРУК

Додаток 1
до Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада

Умови, диференційовані показники, критерії та розміри преміювання

№ з/п	Найменування умови, показника, критерію	Розмір премії (у відсотках до посадового окладу) за квартал
1	2	3
1	Своєчасне подання в установленому порядку звітів про виконання фінансового плану Підприємства	15
2	Виконання показників фінансового плану щодо доходів (90-110 %)	20
3	Перевиконання показників фінансового плану щодо доходів (більше 110 %)	20
4	Виконання показників фінансового плану щодо видатків (90-110 %)	15
5	Скорочення адміністративних та господарських витрат у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (більше ніж на 10 %)	10
6	Зменшення споживання енергоносіїв у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (більше ніж на 10%), впровадження енергозберігаючих заходів	10
7	Інвестиції в розвиток та оновлення матеріально-технічної бази Підприємства (придбання медичного обладнання, проведення ремонтів тощо)	15
8	Участь Підприємства в грантових та інвестиційних програмах (підготовка та подання документів)	20
9	Відсутність у звітному періоді порушень за результатами перевірок контролюючих органів	10
10	Ефективне та належне використання комунального майна	10
11	Відсутність або зменшення кількості скарг на Підприємство, його працівників, у порівнянні з попереднім звітним періодом (більше ніж на 50 %)	10
12	Своєчасність і якість виконання доручень	20
13	Дотримання термінів подання звітності (статистичної, фінансової та іншої)	10

1	2	3
14	Оприлюднення та своєчасне оновлення інформації про Підприємство, що підлягає обов'язковому оприлюдненню	10
15	Укомплектованість Підприємства персоналом (95-100 %)	10
16	Виконання особливо важливої роботи	20
17	Висока інтенсивність, складність та напруженість праці	40
18	Належне виконання положень статуту Підприємства й умов контракту	15
19	Ініціативність, внесення пропозицій щодо вирішення складних і проблемних питань	10
20	Впровадження передового досвіду	10

**Начальник
управління охорони здоров'я**

Оксана МАКАРУК

Додаток 2
до Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада

Випадки та підстави, за яких розмір премії зменшується (показники депреміювання)

№	Назва підстави (показника)	Відсоток, на який зменшується розмір премії
1	2	3
1	Невоечасне подання в установленому порядку звітів про виконання фінансового плану Підприємства	15
2	Невиконання показників фінансового плану щодо доходів (менше 90 %)	20
3	Перевиконання показників фінансового плану щодо видатків (більше 120 %)	10
4	Збільшення споживання енергоносіїв у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (більше ніж на 20%)	10
5	Наявність простроченої дебіторської чи кредиторської заборгованості по Підприємству	20
6	Наявність порушень, виявлених за результатами перевірок Підприємства	15
7	Наявність штрафів, пені, неустойок, накладених за результатами перевірок контролюючих органів	20
8	Неналежне утримання та використання комунального майна та прилеглої території	10
9	Наявність обґрунтованих скарг щодо роботи Підприємства, його адміністрації, які знайшли своє підтвердження за результатами розгляду	10
10	Збільшення кількості скарг на Підприємство, його працівників, у порівнянні з попереднім звітним періодом (більше ніж на 10 %)	15
11	Невиконання рішень міської ради, її виконавчого комітету, рішень та доручень міського голови, його заступників, а також органу управління	10
12	Недотримання термінів надання звітності (статистичної, фінансової та іншої)	10
13	Наявність порушень виконавської дисципліни	10

1	2	3
14	Неоприлюднення або несвоєчасне оновлення інформації про Підприємство, що підлягає обов'язковому оприлюдненню	10
15	Неналежне виконання умов контракту та/або обов'язків, передбачених статутом Підприємства	15

Начальник
управління охорони здоров'я

Оксана МАКАРУК

Додаток 3
до Положення про матеріальне
стимулювання керівників закладів
охорони здоров'я, що діють в
організаційно-правовій формі
комунального некомерційного
підприємства, засновником і
власником яких є Кропивницька
міська територіальна громада

Начальнику _____

ПОДАННЯ про преміювання

Відповідно до Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я, що діють в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, засновником і власником яких є Кропивницька міська територіальна громада, просимо розглянути питання про преміювання керівника (генерального директора, директора) комунального некомерційного підприємства «_____»

_____»

за _____ **20** _____ року.

(I-IV квартал)

За належне виконання обов'язків, передбачених контрактом і статутом підприємства, та _____

(вказується додаткове обґрунтування преміювання – якісне й ефективне адміністрування

підприємством, інтенсивність чи складність праці, виконання особливих завдань, вирішення проблемних ситуацій, тощо)

пропонуємо преміювати _____

(прізвище, ім'я, по батькові у родовому відмінку керівника)

у розмірі _____ відсотків до посадового окладу, що включає наступне:

(зазначається детальне розшифрування (з поясненнями та обґрунтуванням) за кожним показником (умовою, критерієм), що застосовувались при розрахунку розміру премії)

_____ відсотків – за _____;

_____ відсотків – за _____ ;
_____ відсотків – за _____ ;
_____ відсотків – за _____ ;
_____ відсотків – за _____ ;
_____ відсотків – за _____ ;
_____ відсотків – за _____ .

Додатки: _____

Головний бухгалтер

Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ

Генеральний директор

Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ

ПОГОДЖЕНО:

**Керівник первинної
профспілкової організації**

Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ

**Начальник
управління охорони здоров'я**

Оксана МАКАРУК