

№ 41 від 03.04.2025

ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження міського голови
«___» _____ 2025 року № ___

ПОЛОЖЕННЯ про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблене на підставі та з урахуванням Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, указу 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», постанови 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», постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 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, (далі – Керівники).

1.3. Це 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. 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 трудовим договором (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 шістдесят відсотків.

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

За потреби обчислення середньої заробітної плати медичних працівників Підприємства для розрахунку посадового окладу Керівника може проводитися щорічно (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 прогностичних показників і постанови 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» 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 звітний період (квартал).

3.5. Преміювання Керівників здійснюється щоквартально (у кварталі, наступному за звітним) з урахуванням фактично відпрацьованого часу у відповідному звітному періоді (кварталі).

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 звітний період (квартал) Керівнику не нараховується.

3.10. У разі наявності у звітному 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 звітний 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 економічною та/або бухгалтерською службою (бухгалтерією) Підприємства згідно з цим Положенням та підлягає погодженню з уповноваженим органом управління засновника (власника), визначеним у статуті Підприємства (далі – Уповноважений орган).

4.3. Економічна та/або 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 проект подання про преміювання за формою, наведеною у додатку 3.

4.4. Подання про преміювання вноситься на погодження Уповноваженому органу:

заступником Керівника з економічних питань (за наявності) та головним бухгалтером після погодження з органом первинної профспілкової організації Підприємства – у разі, якщо на Підприємстві відсутня (не утворена) наглядова рада;

наглядовою радою Підприємства – у разі, якщо на Підприємстві утворено наглядову раду.

4.5. Подання про преміювання за I, II, III квартал вноситься на погодження Уповноваженому органу не пізніше ніж через два місяці після завершення відповідного звітного періоду (кварталу), за IV квартал – не пізніше 15 березня наступного за IV кварталом року.

4.6. До подання про преміювання, що вноситься наглядовою радою, додається протокол (витяг з протоколу) засідання наглядової ради, на якому було прийнято відповідне рішення.

4.7. На останній сторінці подання про преміювання Керівником проставляється відмітка про ознайомлення зі змістом документу з проставленням підпису та дати ознайомлення.

4.8. 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.

4.9. Подання про преміювання вноситься Уповноваженому органу 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 у відповідному звітному періоді (кварталі) (за наявності).

4.10. Уповноважений орган розглядає подання про преміювання, що включає:

- перевірку належності документального оформлення;
- перевірку розрахунку розміру премії, виконаного економічною та/або 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.

4.11. За результатом розгляду подання про преміювання Уповноважений орган протягом десяти робочих днів з дня його отримання приймає рішення про погодження преміювання або про відмову в погодженні преміювання.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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), Уповноважений орган вправі здійснити обґрунтований перерахунок та, відповідно, зменшити розмір премії.

У разі здійснення перерахунку розміру премії згідно з цим пунктом, Уповноважений орган 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.

Додаток 1
до Положення про матеріальне
стимулювання керівників закладів
охорони здоров'я

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.	Виконання показників фінансового плану щодо доходів:	
	95-105 %	10
	106-115 %	20
	більше 116 %	30
2.	Співвідношення витрат до доходів:	
	90-100 %	15
	менше 90 %	25
3.	Питома вага адміністративних витрат до загальних витрат (до 15 %)	10
4.	Зменшення споживання енергоносіїв у фізичних обсягах у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (більше ніж на 3 %)	до 20
5.	Впровадження енергозберігаючих заходів із врахуванням економічного ефекту	до 20
6.	Співвідношення капітальних інвестицій до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг):	
	1-5 %	5
	6-10 %	10
	більше 10 %	20
7.	Участь Підприємства в грантових та інвестиційних програмах, їх реалізація:	
	підготовка і подання документів, внесення проєктів до Єдиної цифрової інтегрованої інформаційно-аналітичної системи управління процесом відбудови об'єктів нерухомого майна, будівництва та інфраструктури (DREAM)	до 20
	реалізація грантових та інвестиційних проєктів	до 50
8.	Відсутність обґрунтованих скарг на Підприємство, його працівників	10
9.	Укомплектованість Підприємства персоналом (95-100 %)	15

1	2	3
10.	Своєчасність і якість виконання рішень міської ради, її виконавчого комітету, рішень та доручень міського голови, його заступників, а також уповноваженого органу управління	до 25
11.	Висока інтенсивність, складність та напруженість праці, виконання особливо важливої роботи, що має чітко визначену кінцеву мету і терміни виконання	до 60
12.	Виконання показників основної діяльності Підприємства за результатами рішення колегії управління охорони здоров'я Кропивницької міської ради	до 30
13.	Виконання результативних показників міських цільових і галузевих програм у сфері охорони здоров'я	до 40

Додаток 2
до Положення про матеріальне
стимулювання керівників закладів
охорони здоров'я

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

№ з/п	Назва підстави (показника)	Відсоток, на який зменшується розмір премії
1	2	3
1.	Несвоєчасне подання в установленому порядку звітів про виконання фінансового плану Підприємства	15
2.	Виконання показників фінансового плану щодо доходів:	
	65-80 %	10
	50-64 %	20
	менше 49 %	40
3.	Перевищення витратної частини фінансового плану у порівнянні з доходною (більше ніж на 10 %)	20
4.	Питома вага адміністративних витрат до загальних витрат (більше 15 %)	10
5.	Необґрунтоване збільшення споживання енергоносіїв у фізичних обсягах у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (більше ніж на 20 %)	20
6.	Наявність простроченої дебіторської чи кредиторської заборгованості по Підприємству	до 20
7.	Наявність порушень, виявлених контролюючими органами за результатами перевірок Підприємства	до 15
8.	Наявність штрафів, пені, неустойок, накладених за результатами перевірок контролюючих органів	20
9.	Неналежне утримання та використання комунального майна та прилеглої території	до 30
10.	Наявність обґрунтованих скарг щодо роботи Підприємства, його адміністрації, працівників, що знайшли своє підтвердження за результатами розгляду	до 30
11.	Невиконання рішень міської ради, її виконавчого комітету, рішень та доручень міського голови, його заступників, а також уповноваженого органу управління	до 35
12.	Наявність порушень виконавської дисципліни	до 10
13.	Неоприлюднення або несвоєчасне оновлення інформації про Підприємство, що підлягає обов'язковому оприлюдненню	до 15

1	2	3
14.	Невиконання показників основної діяльності Підприємства за результатами рішення колегії управління охорони здоров'я Кропивницької міської ради	до 20
15.	Невиконання результативних показників міських цільових і галузевих програм у сфері охорони здоров'я	до 50

Додаток 3
до Положення про матеріальне
стимулювання керівників закладів
охорони здоров'я

(повна назва уповноваженого органу управління

власника підприємства)

ПОДАННЯ
про преміювання

Відповідно до Положення про матеріальне стимулювання керівників закладів охорони здоров'я просимо розглянути питання про преміювання керівника (генерального директора, директора) комунального некомерційного підприємства «_____»

»

(повна назва підприємства)

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

за _____ 20__ року.
(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: _____

**Найменування посади особи
(посад осіб), уповноваженої
(уповноважених) на внесення
подання про преміювання**

підпис

Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ
