

***Про затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників
закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності
Полтавської обласної ради***

Керуючись пунктом 2 частини 1 статті 43, частиною 4 статті 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 “Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств”, з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради,

ОБЛАСНА РАДА ВИРІШИЛА:

1. Затвердити Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради (додається).

2 Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної адміністрації спільно з Управлінням майном обласної ради підготувати зміни до контрактів керівників закладів охорони здоров'я, які за організаційно - правовою формою функціонують як комунальні некомерційні підприємства з метою приведення їх до вимог Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради та подати їх для підписання голові Полтавської обласної ради до 1 лютого 2022 року.

3. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради, затверджене цим рішенням вводиться в дію з 01 січня 2022 року.

4. Організацію виконання рішення покласти на Департамент охорони здоров'я Полтавської обласної державної адміністрації та Управління майном обласної ради.

**ГОЛОВА
ОБЛАСНОЇ РАДИ**

О. БІЛЕНЬКИЙ

Додаток
до рішення пленарного засідання
сесії обласної ради
восьмого скликання
2021 №

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я,
що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради (далі – Положення), розроблено з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради та спрямовано на посилення взаємозв'язку заробітної плати керівників з їх особистим трудовим внеском та кінцевими результатами роботи закладу охорони здоров'я (далі – підприємство), запроваджується для підвищення матеріальної зацікавленості керівників у поліпшенні 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».

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 Полтавської обласної ради, а також до осіб, які за розпорядженням голови Полтавської обласної ради виконують їх обов'язки (далі – Керівник).

1.4. До Керівників не застосовується Положення про преміювання, прийняте/затверджене на підприємстві.

2. ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ КЕРІВНИКА

2.1. Розмір посадового окладу Керівника встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за попередній рік у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії. Працівником основної професії для визначення розміру посадового окладу Керівника підприємства вважати медичну сестру.

2.2. Розмір посадового окладу Керівника підприємства 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 (додаток 1 до Положення) та з урахуванням пункту 2.2. цього Положення. Такий розрахунок (додаток 2 до Положення) подає Керівник підприємства до Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної адміністрації разом з розгорнутою інформацією стосовно заробітних плат медичних працівників за останні два календарні місяці роботи (пункт л) Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. N 100).

Конкретний розмір посадового окладу Керівника підприємства, згідно з додатком 1 до Положення і з урахуванням пункту 2.2. цього Положення, визначається Департаментом охорони здоров'я облдержадміністрації та затверджується заступником голови обласної державної адміністрації відповідно до розподілу обов'язків, за формою згідно додатка 2 до Положення.

2.3. Посадовий оклад Керівника змінюється відповідно до зміни розміру мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, відповідно до чинного законодавства, з урахування пункту 2.2. цього Положення один раз на рік, шляхом внесення змін до контракту Керівника.

2.4. Перерахунок розміру кратності посадового окладу Керівника здійснюється 1 раз на рік, до 30 квітня року наступного за звітним, за результатами річної фінансової звітності (Баланс Звіт про фінансовий стан (форма № 1), затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 №73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 28.02.2013 за №336/22868, зі змінами, звіту Ф-1 "Структурне обстеження підприємства, затвердженого відповідно до наказу Державної служби статистики іфд 22.07.2020 № 223 "Про затвердження форми державного статистичного спостереження № 1-підприємництво (річна) "Структурне обстеження підприємства".

2.5. Відповідальність за достовірність наданої інформації відповідно до додатку 2 до цього Положення та її відповідність штатному розпису несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.

2.6. При розрахунку посадового окладу Керівнику новоствореного/реорганізованого підприємства враховується прогнозовані показники, що зазначаються у додатку 1 до цього Положення, з подальшим їх підтвердженням. У разі не підтвердження прогнозованих показників, здійснюється перерахунок посадового окладу.

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

3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ, УМОВИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ

3.1. Керівнику підприємства може встановлюватися премія за підсумками його роботи у межах фонду оплати праці, виділеного на зазначену мету.

Оцінювання роботи Керівника проводиться на основі кількісних та якісних показників і критеріїв, визначених у додатку 3 до цього Положення.

3.2. 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.

3.3. 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 в додатку 3 до цього Положення.

3.4. Розмір премії визначається, виходячи з додатку 3 до цього Положення.

Розмір премії за звітний період не може перевищувати за квартал 3 посадових окладів Керівника підприємства, за рік – 24 посадових окладів Керівника підприємства.

3.5. Виплата річних премій Керівнику підприємства проводиться лише при наявності достатнього позитивного фінансового результату у звіті про виконання фінансового плану підприємства за рік.

3.6. Підставою для визначення розміру премії Керівника є Подання (додаток 5 до цього Положення) та Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства (далі-Звіт) за відповідний період (додаток 4 до цього Положення), які подаються у двох примірниках: щоквартально до - 15-го числа наступного за звітним кварталом, а річний – не пізніше 28 лютого наступного за звітним роком до Департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації.

3.7. Виплата премій Керівнику за розпорядчим актом Департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації проводиться із фонду оплати праці підприємства на підставі Подання Керівника підприємства (додаток 5 до цього Положення).

3.8. Премія Керівнику нараховується за фактично відпрацьований час у звітному періоді. За період відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не нараховується.

3.9. Премія Керівнику зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення.

3.10. Премія Керівнику, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності, не нараховується протягом дії дисциплінарного стягнення.

3.11. Премія не нараховується Керівникам підприємств, які перебувають у процесі ліквідації/перебувають в процедурах банкрутства чи фактично не здійснюють свою діяльність.

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

4.1. Керівнику можуть встановлюватися:

4.1.1. 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 проводяться у разі, коли діяльність Керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

4.2. Керівнику може виплачуватись грошова допомога у розмірі не більш як п'ять посадових окладів у разі виходу на пенсію, при умові достатньої суми фонду оплати праці підприємства за погодженням з Департаментом охорони здоров'я облдержадміністрації.

4.3. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівнику підприємства не здійснюються.

Показники
для визначення розміру посадового окладу Керівника підприємства

Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік	Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
до 500	5
до 500 при наявності стаціонарного відділення	5,5
від 501 до 1000	6
від 501 до 1000 при наявності стаціонарного відділення	6,5
від 1001 і більше	7
від 1001 і більше при наявності стаціонарного відділення	7,5

ЗАТВЕРДЖЕНО:

**Заступник голови обласної
державної адміністрації
відповідно
до розподілу обов'язків**

_____ р.
_____ П.І.Б.

**Розрахунок посадового окладу
Керівника _____
(назва підприємства)**

№ з/п	Назва показників/прогнозованих показників для новостворених/реорганізованих підприємств	Значення показників
1	Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, осіб	
2	Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії	
3	Посадовий оклад (ставка мінімальний оклад) робітника основної професії згідно штатного розпису	
4	Середня заробітна плата медичних працівників*	
5	Посадовий оклад керівника підприємства, грн.**	

**До медичних та фармацевтичних працівників належать особи, допущені до медичної та фармацевтичної діяльності, - це професіонали з повною вищою медичною та фармацевтичною освітою та фахівці з базовою і неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою, які закінчили вищі заклади медичної й фармацевтичної освіти. Крім того, до медичної діяльності на посадах лікарів та середнього медичного персоналу допускаються особи з повною вищою та неповною вищою (немедичною) освітою, передбачені наказом МОЗ України № 195 від 25.12.1992 «Про затвердження Переліку вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, підготовка і отримання звання в яких дають право займатися медичною і фармацевтичною діяльністю».*

*** заокруглюється до 50 грн.*

Керівник підприємства _____
Головний бухгалтер _____

П.І.Б.
П.І.Б.

ПОГОДЖЕНО:

Директор Департаменту
охорони здоров'я
облдержадміністрації _____

П.І.Б.

**Критерії оцінювання роботи та преміювання
Керівників підприємств**

№ п/п	Назва показника	Максимальний % премії	Коригування премії (зменшення),%
1	2	3	5
1	Наявність заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді	20	
2	Збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*		- 90
3	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; Зменшення Інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів, благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)		- 50
4	Невиконання умов контракту (для осіб, що призначені виконавцями обов'язків керівників невиконання статутних завдань Підприємства) у		- 100

	поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*		
5	Незатвердження (непогодження) в установленому порядку річного фінансового плану		- 100
6	Наявність заборгованості підприємства зі сплати платежів до бюджету та ЄСВ у відповідному квартальному або річному звітному періоді,		- 70
7	Не подання або несвоєчасне подання Звіту		- 100
8	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		-100
9	Наявність обґрунтованих звернень (в тому числі рішень/вироків суду, що набрали законної сили) щодо якості наданих медичних послуг		-100
10	Наявність штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів		-50

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.

Додаток 5 до Положення

Департаменту охорони
здоров'я
облдержадміністрації

ПОДАННЯ
для нарахування премії Керівнику підприємства

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

За _____ 20__ р.
(період)

Відповідно до пунктів ____ контракту укладеного між головою Полтавської
обласної ради та _____ пропоную преміювати
за _____ 20__ року
(період)

Керівника _____
(назва підприємства)

у розмірі _____ місячного посадового окладу, встановленого Положенням про
оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що
перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради

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

Керівник підприємства _____

Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників підприємства _____

(назва підприємства)

за _____ 20__ р.

(квартал, рік)

№	Найменування показників	Планові показники квартал, рік (тис. грн.)	Виконано за квартал, рік (тис. грн.)	Аналогічний період минулого року (тис. грн.)	Примітка*
1	2	3	4	5	6
1	Дохід в т. ч.				
	за договором за ПМГ з НСЗУ				
	за коштами бюджету				
	Інші доходи від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)				
2	Витрати в т. ч.				
	за коштами отриманими за договором за ПМГ від НСЗУ				
	за коштами бюджету				
	Інші витрати від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності)				
3	Фінансовий результат на кінець звітного періоду (залишок коштів на рахунках в банку)				
4	Заборгованість з виплати заробітної				

	плати (період, з якого виникла заборгованість)				
5	Заборгованість зі сплати платежів до бюджету та ЄСВ (період, з якого виникла заборгованість)				
6	Обсяг робіт із технічного розвитку в т. ч.				
	придбання нового медичного обладнання				
	капітальний ремонт				
	реконструкція				
7	Сума штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів				
8	Ефективність використання комунального майна, в тому числі передано об'єктів в оренду, заборгованість з орендної плати (період, з якого виникла заборгованість)				
9	Наявність обґрунтованих звернень (в тому числі рішень/вироків суду, що набрали законної сили) щодо якості наданих медичних послуг**				
10	Набрання законної сили вироком суду про притягнення працівника				

	підприємства до кримінальної відповідальності за порушення права на безоплатну медичну допомогу або наявність інших достатніх підстав вважати, що така вимога мала місце**				
11	Виконання умов контракту (для осіб, що призначені виконувачами обов'язків керівників виконання статутних завдань Підприємства)**				
12	Затвердження (погодження) в установленому порядку річного фінансового плану**				
13	Фонд оплати праці				
14	Виплати премій працівникам підприємства відповідно до положення про преміювання, затвердженого на підприємстві (зазначається відсоткове значення премійованих працівників в примітках та загальна сума премії в колонках 4,5)	x			
15	Дисциплінарне стягнення на керівника (так/ні) термін дії дисциплінарного стягнення**	x	x	x	

*зазначаються причини невиконання планового показника

** зазначається у примітки

Керівник підприємства _____

Головний бухгалтер _____

За результатами розгляду звіту керівника _____ вважати роботу
Керівника підприємства у _____ 20__р. ефективною (не ефективною)
та рекомендувати (не рекомендувати) преміювання відповідно до Положення у
розмірі _____ місячного посадового окладу.

Директор Департаменту
охорони здоров'я облдержадміністрації _____