**РОЖИЩЕНСЬКА МІСЬКА РАДА**

**ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**ВОСЬМЕ СКЛИКАННЯ**

**РІШЕННЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  березня 2025 року | м.Рожище |  № / |

**Про затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров’я, що перебувають у комунальній власності Рожищенської міської ради**

Відповідно до пункту 5 частини 1 статті 26, статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», постанови 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 Рожищенської міської територіальної громади, зацікавленості керівників у поліпшенні індивідуальних результатів і результатів діяльності закладів охорони здоров’я, враховуючи рекомендації постійної комісії з питань планування, бюджету та фінансів, соціально-економічного розвитку, інвестицій від , міська рада

**ВИРІШИЛА:**

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

2.Юридичному відділу Рожищенської міської ради підготувати зміни до контрактів керівників закладів охорони здоров’я, з метою приведення їх до вимог Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров’я, що перебувають у комунальній власності Рожищенська міської ради, затвердженого цим рішенням, та подати їх для підписання міському голові до 01 квітня 2025 року.

3. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров’я, що перебувають у комунальній власності Рожищенської міської ради, затверджене цим рішенням, вводиться в дію з 01 квітня 2025 року.

4.Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію з питань планування, бюджету та фінансів, соціально-економічного розвитку, інвестицій.

Міський голова **Вячеслав ПОЛІЩУК**

Людмила Кльоц 218 53

Алла Солодуха 218 53

 ЗАТВЕРДЖЕНО

 рішення міської ради

 від \_\_\_ березня 2025 року №

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров’я,**

**що перебувають у комунальній власності Рожищенської міської ради**

1. **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

 1.1. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров’я, що перебувають у комунальній власності Рожищенської міської ради (далі – Положення), розроблено з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров’я, що перебувають у комунальній власності Рожищенської міської 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 Рожищенської міської ради, а також до осіб, які 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 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 визначенням розміру посадового окладу Керівника підприємства відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 та виходячи із середньої заробітної плати медичних працівників, розрахованої відповідно до чинного законодавства.

 2.2. Відповідальність за достовірність визначення розміру посадового окладу Керівника підприємства та її відповідність штатному розпису несе Керівник та головний 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 лист погодження 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 відповідно до диференційованих показників оцінювання, визначених у додатку 1 до цього Положення, за підсумками роботи за:

 квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

 рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

 3.4. У разі:

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;

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 рішенням);

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 та з місцевого бюджету;

4) підприємства, яке знаходяться 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. Керівнику може встановлюватися квартальна премія в розмірі до трьох посадових окладів, враховуючи диференційовані показники оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров’я, що діє в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, визначені у додатку 1 до цього Положення.

 Розмір премії за звітний період не може перевищувати за квартал трьох місячних посадових окладів Керівника підприємства.

 Розмір премії за результатами роботи за рік визначається з урахуванням річного звіту про результати виконання показників преміювання у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника підприємства, враховуючи диференційовані показники оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров’я, що діє в організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, визначені у додатку 1 до цього Положення.

 Для підготовки листа-погодження про преміювання за квартал/рік надаються такі документи:

- клопотання (подання) заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради відповідно до розподілу функціональних повноважень, із зазначенням розміру премії Керівника відповідно до диференційованих показників, визначених у додатку 1 до цього Положення;

- звіт Керівника про результати виконання показників преміювання за квартал/рік за формою, визначеною у додатку 2 до цього Положення (далі – Звіт), який подається протягом 15 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу/року.

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

 4.4. Відповідальність за достовірність наданої інформації у Звіті несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.

 4.5.У разі наявності заборгованості підприємства за показниками Керівник надає письмове пояснення причин заборгованості.

 4.6. Лист-погодження міського голови про преміювання Керівника готується апаратом міської ради.

**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, з наданням матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу відповідно умов контракту, за погодженням із засновником в особі міського голови або першим заступником міського голови.

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

Додаток 1

до Положення

**ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ**

**оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров’я,**

**що діє в організаційно-правовій формі**

**комунального некомерційного підприємства**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Назва показника | За звітний квартал/рік | За попередній квартал/рік |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання доходів за договором за ПМГ з НСЗУ (допустимі відхилення від плану у бік зменшення на 10%) |  |  |
| 2. | Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності) |  |  |
| 3. | Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян |  |  |
| 4. | Наявність заборгованості підприємства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному квартальному або річному звітному періоді за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету |  |  |
| 5. | Наявність заборгованості підприємства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету |  |  |
| 6 | 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\* |  |  |
| 7 | Неподання або несвоєчасне подання Звітукерівника про результати виконання показників преміювання |  |  |
| 8 | Наявність штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів (у тому числі НСЗУ) |  |  |

*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 2

до Положення

**ЗВІТ**

**керівника про результати виконання показників преміювання**

 (назва підприємства)

за квартал/рік 202 року

Керівник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(прізвище, ім’я, по батькові)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники преміювання | Плановийпоказник | Фактичневиконання | Результатвиконання |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання доходів за договором за ПМГ з НСЗУ |  |  |  |
| 2. | Виконання затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності) |  |  |  |
| 3 | Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян |  |  |  |
| 4. | Наявність заборгованості підприємства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному квартальному або річному звітному періоді за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету |  |  |  |
| 5 | Наявність заборгованості підприємства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету |  |  |  |
| 6 | 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\* |  |  |  |
| 7 | Неподання або несвоєчасне подання Звіту керівника про результати виконання показників преміювання |  |  |  |
| 8 | Наявність штрафних санкцій, накладених на підприємство, за результатами перевірок контролюючих органів (у тому числі НСЗУ) |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Керівник |   | (Власне ім’я, прізвище) |
| Головний бухгалтер |   | (Власне ім’я, прізвище) |
|  |  |  |

Додаток 3

до Положення

**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 та контракту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , пропоную преміювати за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ року.

 (період)

Керівник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (назва підприємства, ім’я, прізвище керівника)

у розмірі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_місячного посадового окладу.

Підстава: звіт керівника про результати виконання показників преміювання\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 р.

 (назва підприємства) (квартал, рік).

Заступник міського голови

з питань діяльності виконавчих

органів міської ради \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Власне ім’я, прізвище)