



## ЗАКАРПАТСЬКА ОБЛАСНА РАДА

Шістнадцята сесія VIII скликання

### Р І Ш Е Н Н Я

26.09.2024

м. Ужгород

№ 1159

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

Відповідно до статей 43, 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», 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» (зі змінами), з метою визначення умов, диференційованих показників та розмірів преміювання керівників закладів охорони здоров'я, які діють в організаційно-правовій формі комунальних некомерційних підприємств, власником та засновником яких є Закарпатська обласна рада, обласна рада **в и р і ш и л а**:

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

2. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію обласної ради з питань охорони здоров'я, праці, зайнятості та соціального захисту населення, соціальної підтримки ветеранів війни, військовослужбовців та членів їх сімей.

Голова ради

**Роман САРАЙ**

**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 Закарпатська обласна рада, та спрямовано на посилення взаємозв'язку заробітної плати керівників з їх особистим трудовим внеском та кінцевими 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 19.05.1999 № 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 Закарпатської обласної ради, а також до осіб, які за розпорядженням голови Закарпатської обласної ради виконують їх обов'язки (далі – Керівник).

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

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 Закарпатська обласна 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 19.05.1999 № 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 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 голови Закарпатської обласної ради.

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:

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 дозведеного 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 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;

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 листа-погодження голови Закарпатської обласної ради про преміювання за квартал надаються такі документи:

1) клопотання (подання) першого заступника/заступника голови обласної ради відповідно до розподілу функціональних повноважень та/або директора департаменту охорони здоров'я Закарпатської обласної державної адміністрації, із зазначенням розміру премії Керівника 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 департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації.

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. Порядок складання звіту керівника про результати виконання показників преміювання:

1) Керівник заповнює: стовпчик 2 таблиці 1, пункти 2 та 4 та стовпчики 3, 4, 5 таблиці 2 додатку 2;

2) перший заступник/заступник голови обласної ради відповідно до розподілу функціональних повноважень та/або директор департаменту охорони здоров'я обласної державної адміністрації), заповнює: стовпчик 3 таблиці 1; стовпчик 6 таблиці 2 та стовпчик 3 таблиці 3 додатку 2;

3) виконавчий апарат обласної ради заповнює пункт 3 додатку 2.

4.8. У разі наявності заборгованості підприємства за показниками, визначеними у таблиці 1 Звіту, Керівник надає письмове пояснення причин заборгованості.

4.9. Лист-погодження голови обласної ради про преміювання Керівника готується виконавчим апаратом обласної 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 Власником в особі голови обласної ради або його заступника відповідно до розподілу функціональних обов'язків 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.

**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	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)	0,5	
5.	Відсутність скарг, за розглядом яких 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 голови обласної ради, голови обласної державної адміністрації, 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 виконавцями 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		-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 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.*

## 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 звітної квартилу	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 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 паливно-енергетичних ресурсів, енергоносіїв порівняно з аналогічним періодом минулого року				
4.1.	Електроенергія (кВт)				
4.2.	Споживання тепла/газу (Гкал,/(м <sup>3</sup> ))				
4.3.	Водопостачання, водовідведення (м <sup>3</sup> )				
4.4.	Пальне (л)				
5.	Відсутність скарг, за розглядом яких надано висновок про наявність недоліків в організації роботи закладу щодо надання якісної медичної допомоги населенню	так/ні			
6.	Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень голови обласної ради, голови обласної державної адміністрації, 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 виконавцями 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	
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)  
Директор департаменту  
охорони здоров'я  
обласної державної  
адміністрації \_\_\_\_\_ (Власне ім'я, прізвище)

## Закарпатська обласна рада

**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, укладеного між головою Закарпатської обласної ради 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).

Директор департаменту  
охорони здоров'я  
обласної державної  
адміністрації \_\_\_\_\_ (Власне ім'я, прізвище)

Перший заступник /  
заступник голови  
обласної ради  
відповідно до розподілу  
функціональних  
повноважень \_\_\_\_\_ (Власне ім'я, прізвище)