

**ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА РАДА****Р І Ш Е Н Н Я****Про затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області**

Керуючись пунктом 20 частини першої статті 43, частиною четвертою статті 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри 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 спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, підвищення зацікавленості керівників у поліпшенні індивідуальних результатів і результатів діяльності закладів охорони здоров'я,

ОБЛАСНА РАДА ВИРІШИЛА:

1. Затвердити Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, що додається на 12 аркушах.

2. Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації переглянути розміри посадових окладів керівників закладів охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства та перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, спільно з Управлінням майном обласної ради підготувати зміни до контрактів цих керівників, з метою приведення їх до вимог Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області та подати їх для підписання голові Полтавської обласної ради до 01 вересня 2025 року.

3. Визнати таким, що втратило чинність, рішення пленарного засідання десятої позачергової сесії обласної ради восьмого скликання від 24 грудня 2021 року № 379 «Про затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників

закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Полтавської обласної ради».

4. Організацію виконання рішення покласти на Департамент охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації та Управління майном обласної ради, контроль за його виконанням – на постійні комісії обласної ради з питань: охорони здоров'я та соціального захисту населення; бюджету та управління майном.

Голова обласної ради

Олександр БІЛЕНЬКИЙ

Додаток
до рішення пленарного засідання
сесії обласної ради
восьмого скликання
2025 №

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я,
що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ,
міст Полтавської області

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області (далі – Положення), розроблено з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області 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 19.05.1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств».

1.3. Це Положення поширюється на керівників закладів охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства та перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, 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 вважати медичну сестру (без категорії).

2.2. Розмір посадового окладу Керівника 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 здійснюється з урахуванням показників для визначення розміру посадового окладу Керівника (додаток 1 до Положення) та з урахуванням пункту 2.2. цього Положення. Такий розрахунок (додаток 2 до Положення) подає Керівник до Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації разом з розгорнутою інформацією стосовно заробітних плат медичних працівників за останні два календарні місяці роботи (підпункт «л» пункту 1 розділу I Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100).

Конкретний розмір посадового окладу Керівника, згідно з додатком 1 до Положення і з урахуванням пункту 2.2. цього Положення, визначається Департаментом охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації, погоджується постійною комісією обласної ради з питань бюджету та управління майном, затверджується заступником голови (начальника) Полтавської обласної державної (військової) адміністрації відповідно до розподілу обов'язків, за формою згідно з додатком 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 урахуванням пункту 2.2. цього Положення один раз на рік, шляхом внесення змін до контракту Керівника.

2.4. Перерахунок посадового окладу Керівника здійснюється 1 раз на рік, до 30 квітня року наступного за звітним, за результатами річної фінансової звітності.

2.5. Якщо посадовий оклад Керівника після перегляду, згідно з умовами цього Положення, виявиться меншим від зазначеного в контракті, укладеному з таким Керівником, на момент вступу в дію даного Положення, розмір посадового окладу керівника залишається без змін.

2.6. Відповідальність за достовірність наданої інформації відповідно до додатку 2 до цього Положення несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.

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

2.8. 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 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, прийнятого/затвердженого на підприємстві.

3.3 Керівнику може встановлюватися преміювання за підсумками роботи за квартал та за рік, з урахуванням умов і диференційованих показників за результатами виконання фінансового плану діяльності підприємства за квартал/рік та із застосуванням пункту 3.4. та критеріїв, визначених в додатку 3 до цього Положення.

Розміри преміювання за квартал не можуть перевищувати трьох місячних посадових окладів, а за рік – двадцяти чотирьох місячних посадових окладів.

3.4. Виплата квартальних та/або річних премій Керівнику підприємства проводиться лише при наявності достатнього позитивного фінансового результату у звіті про виконання фінансового плану підприємства за квартал/рік.

3.5. Підставою для визначення розміру премії Керівника є Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства (далі — Звіт) за відповідний період (додаток 4 до цього Положення), які подаються в одному примірнику до Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації:

для Керівників підприємств, фонд оплати праці яких сформовано за рахунок коштів, отриманих за договорами, укладеними з Національною службою здоров'я України: щоквартально — до 15-го числа місяця наступного за звітним кварталом, річний — не пізніше 28 лютого наступного за звітним роком;

для Керівників підприємств, фонд оплати праці яких сформовано за рахунок коштів обласного бюджету — щоквартально (I-III квартал) до 15-го числа місяця наступного за звітним кварталом, IV квартал та за рік до 15-го грудня поточного року.

3.6. З метою належної оцінки та аналізу поданих Керівниками документів на преміювання в Департаменті охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації утворюється робоча група, яка за результатами опрацювання вказаних документів надає пропозиції директору Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації (або виконувачу його обов'язків) щодо можливості такого преміювання та його розміру.

3.7. Виплата премії Керівнику здійснюється згідно з наказом директора Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації (або виконувача його обов'язків) із фонду оплати праці підприємства.

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, визначене Додатком 3 до цього Положення.

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.

3.12. У разі дострокового припинення трудових відносин за посадою премія за звітний квартал та за рік не нараховується, окрім випадків якщо припинення трудових відносин зумовлено хворобою Керівника або інвалідністю, які перешкоджають виконанню роботи за посадою.

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 Полтавської обласної державної (військової) адміністрації.

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	6
до 500 при наявності стаціонарного відділення (або ліжкового фонду)	6,5
від 501 до 750	7
від 501-750 при наявності стаціонарного відділення	7,5
від 751-1000	8
від 751 до 1000 при наявності стаціонарного відділення	8,5
від 1001 і більше	9
від 1001 і більше при наявності стаціонарного відділення	9,5

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Полтавської обласної державної
(військової) адміністрації

_____р.
_____ПІБ

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	Мінімальний посадовий оклад (ставка) робітника основної професії	
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».*

*** З метою заокруглення, копійки та цифри до 50 гривень відкидаються, від 50 гривень і вище — заокруглюються до 100 гривень*

Керівник підприємства _____

ПІБ

Головний бухгалтер _____

ПІБ

ПОГОДЖЕНО:

Голова постійної комісії обласної
ради з питань бюджету

та управління майном _____

ПІБ

Директор Департаменту
охорони здоров'я
Полтавської обласної
державної (військової)
адміністрації

ПІБ

**Критерії оцінювання роботи та преміювання
Керівників підприємств**

№ п/п	Назва показника	Максимальний % премії	Коригування премії (зменшення),%
1	2	3	4
1	Наявність заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді	20	
2	Збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*		-100
3	Погіршення якості роботи у поточному, кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*, невиконання умов договорів з НСЗУ		- 50
4	Невиконання умов контракту (для осіб, що призначені виконувачами обов'язків керівників невиконання статутних завдань Підприємства) у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*		- 100
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/постанов/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.*

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/постанов/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)	х			
15	Дисциплінарне стягнення на керівника (так/ні) термін дії дисциплінарного стягнення**	х	х	х	

*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.

Голова робочої групи Департаменту
охорони здоров'я Полтавської
обласної (військової) адміністрації _____

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проєкту рішення «Про затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області»

Розробник проєкту рішення: Департамент охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації. Проєкт рішення не є нормативно-правовим актом.

Мета: визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, підвищення зацікавленості керівників у поліпшенні індивідуальних результатів і результатів діяльності закладів охорони здоров'я.

1. Підстава розроблення проєкту рішення.

Ініціатива Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації.

2. Обґрунтування необхідності прийняття рішення.

З метою забезпечення єдиного підходу щодо врегулювання оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства та перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області, в частині встановлення посадових окладів та преміювань, належної мотивації необхідним є врегулювання питання умов оплати праці та підвищення рівня відповідальності за результат діяльності підприємства.

Разом із підвищенням прозорості діяльності комунальних підприємств шляхом запровадження вимог преміювання, запропоновані зміни дозволять мінімізувати корупційні ризики у комунальних підприємствах і залучити висококваліфікованих керівників, що володіють сучасними методами керівництва до управління комунальними підприємствами з тим, щоб підвищити ефективність використання ресурсів. Нарахування премій керівникам комунальних підприємств здійснюватиметься у прямій залежності від результатів їх виробничо-господарської діяльності, виконання планових показників підприємства, своєчасної сплати податків та інших обов'язкових зборів.

3. Суть проєкту рішення.

Затвердження Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області.

4. Правові аспекти.

У даній сфері правового регулювання діють: Кодекс законів про працю України; Закон України "Про оплату праці"; постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств" (зі змінами).

5. Фінансово-економічне обґрунтування.

Реалізація рішення не потребує додаткових фінансових вкладень з обласного бюджету.

6. Позиція заінтересованих осіб/органів/сторін.

Проект рішення погоджено з Департаментом економічного розвитку, торгівлі та завучення інвестицій Полтавської обласної військової адміністрації.

7. Громадське обговорення.

Проект рішення не потребує проведення громадського обговорення.

8. Запобігання корупції.

Корупційні ризики, які містяться в Положенні про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області врегульовані антикорупційною програмою Полтавської обласної державної (військової) адміністрації на 2023 - 2025 роки, затвердженої розпорядженням начальника Полтавської обласної військової адміністрації від 12.04.2023 року №204 (зі змінами) та Планом щодо запобігання та виявлення корупції на 2023 - 2025 роки, затвердженого наказом Департаменту охорони здоров'я Полтавської обласної державної (військової) адміністрації від 24.04.2023 №17 (зі змінами).

9. Прогноз результатів.

Прийняття рішення дозволить забезпечити єдиний підхід щодо врегулювання оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Полтавської області.

**Директор Департаменту охорони
здоров'я Полтавської обласної
державної (військової) адміністрації**

Віктор ЛИСАК