ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Городоцької сільської ради

 від 25.11.2021 року  № 803

**ПОЛОЖЕННЯ**

про оплату праці, умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівника комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Медичний простір» Городоцької сільської ради Рівненського району Рівненської області

**I. Загальні положення**

 1) Положення про оплату праці, умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівника комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Медичний простір» Городоцької сільської ради Рівненського району Рівненської області (далі - Положення) розроблено з метою визначення розміру оплати праці, преміювання та з метою посилення мотивації керівника щодо покращення фінансових показників роботи підприємств, оплата праці якого здійснюється безпосередньо з державного бюджету (зокрема через Національну службу здоров’я України) або з інших законних джерел.

2) Положення застосовується для визначення розміру посадового окладу та розміру преміювання керівника зазначеного підприємства.

3) Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України від19.05.1999№859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств» (зі змінами та доповненнями) з врахуванням умов контракту з керівником.

4) Заробітна плата керівника коммунального підприємства складається з посадового окладу, премій та заохочень.

**II. Визначення розміру посадового окладу**

1) Розмір посадового окладу керівника комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Медичний простір» Городоцької сільської ради Рівненського району Рівненської області (далі–Керівник), встановлюється залежно від середньо-облікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості працівника за рік у кратності до мінімальногопосадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком 1 до цього Положення.

2) Зміна розміру кратності посадового окладу Керівника здійснюється один раз на рік за результатами річної фінансової звітності (звіт про фінансовий результат та баланс) шляхом прийняття рішення Городоцькою сільською радою, у разі зміни середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості працівника за рік.

3) Ставка працівника основної професії підприємства враховується відповідно до основної професії, визначеної в Колективному договорі підприємства. Посадовий оклад Керівника змінюється відповідно до зміни розміру мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії.

4) Відповідальність за достовірність наданої інформації стосовно середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік та посадового окладу ставки) працівника основної професії несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.



**III. Умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи**

1) Преміювання керівника здійснюється відповідно до його особистого вкладу в загальний результат за підсумками роботи у звітному періоді. Звітними періодами для преміювання Керівника є квартал та рік.

2) Преміювання керівника здійснюється за рахунок частини доходу, що залишається в розпорядженні підприємства, та у межах коштів, передбачених на преміювання в кошторисі підприємства, та економії фонду оплати праці на підставі бухгалтерських даних та за результатами фінансово-господарської діяльності підприємства за звітний період.

3) Премія нараховується за фактично відпрацьований час у звітному періоді. За час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не виплачується.

4) Премії Керівнику нараховуються при дотриманні основних умов преміювання.

5) Основними умовами преміювання є:

виконання фінансово-економічних показників діяльності підприємства;

наявність економії фонду оплати праці підприємства;

своєчасне та якісне виконання умов контракту, доручень керівництва;

своєчасне затвердження в установленому порядку фінансового плану підприємства;

ефективне використання комунального майна;

відсутність заборгованості із виплати заробітної плати;

недопущення нещасних випадків з вини підприємства;

забезпечення своєчасного внесення платежів до бюджету;

відсутність заборгованості з комунальних та інших платежів;

відсутність порушень за результатами перевірок фінансово–господарської діяльності підприємства за звітний період або за попередні періоди, але не більше ніж за один календарний рік,що передує звітному періоду;

відсутність дисциплінарного стягнення за звітний період; відсутність повторних обґрунтованих скарг щодо якості надання послуг підприємством.

При цьому у разі:

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 відповідно до цієї постанови;

Збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;

Погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням);

Незатвердження (непогодження) в установленному законодавством порядку річного фінансового плану винагорода (премія) не нараховується;

Розмір премії за звітний період встановлюється відповідно до диференційованих показників згідно з додатком 2 до цього Положення, і не може перевищувати:

за квартал– 3 посадових окладів Керівника підприємства;

за рік – 24 посадових окладів Керівника підприємства.

**IV. Порядок нарахування та виплати премій**

1) Преміювання Керівника здійснюється на підставі рішення сільської ради прийнятого у разі дотримання умов преміювання та виконання диференційованих показників, визначених цим Положенням.

2) Керівник підприємства з 1-го до 25–го числа після звітного періоду подає сільському голові звіт про: виконання основних фінансово-господарських показників підприємства згідно з додатком 3 до цього Положення; підтвердження виконання відповідних диференційованих показників для визначення розміру премії згідно з додатком 4 до цього Положення.

3) Звіти Керівника підприємства розглядаються на засіданні виконавчого комітету Городоцької сільської ради. Разом зі звітами Керівник підприємства подає інформацію щодо дотримання усіх умов преміювання.

4) У разі недотримання усіх умов преміювання Керівник подає відповідну пояснювальну записку щодо кожного пункту невиконаних умов. У випадку неподання, або несвоєчасного подання, премія Керівнику за підсумками роботи за відповідний звітний період не встановлюється.

5) За результатами розгляду звітів про:виконання основних фінансово-господарських показників підприємства та виконання відповідних диференційованих показників для визначення розміру премії приймається рішення виконавчого комітету, яке є підставою розробки проєкту рішення сесії сільської ради про преміювання керівника підприємства.

**V. Інші види матеріального заохочення**

1) Керівникові підприємства можуть виплачуватися також грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію.

2) Усі види матеріального заохочення їх розміри повинні бути обумовлені в контракті.

3) У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства премія та винагороди Керівникові не нараховується.

Секретар сільської ради Людмила СПІВАК

Додаток 1 до Положення

**ПОКАЗНИКИ**

**для визначення розміру посадового окладу керівника**

|  |  |
| --- | --- |
| Середньооблікова чисельністьпрацівників в еквіваленті повноїзайнятості робітника за рік | Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки)працівника основної професії |
| від 101 до 200 | 5 |
| від 201 до 500 | 7 |

Примітки:

Посадовий оклад керівника підприємства змінюється у відповідності із зміною окладу працівника основної професії.

Ставка працівника основної професії підприємства враховується відповідно до основної професії, визначеної в Колективному договорі підприємства.



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Диференційованіпоказникипреміювання | Розмір преміїЗа квартал | Розмір премії за рік |
| Кратність посадових окладів |
| 1 | Позитивний результат діяльності комунального підприємства |  |  |
| Прибуток | 0,25 | 0,5 |
| Рентабельність | 0,25 | 0,5 |
| 2 | Своєчасна виплата заробітної плати | 0,5 | 1 |
| 3 | Своєчасна сплата податків, зборів та інших обов’язкових платежів | 0,5 | 2 |

Додаток 2 до Положення

**Диференційовані показники**

**преміювання керівника комунального**

 **некомерційного підприємства**

Додаток 3 до Положення

Звіт

про основні фінансові показники підприємства

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

(назва підприємств)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (квартал, рік)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Найменуванняпоказників | Плановіпоказники(тис. грн.) | Зазвітнийквартал(тис. грн.) | Аналогічнийкварталминулогороку(тис. грн.) |
| 1 | Дохід |  |  |  |
| 2 | Витрати |  |  |  |
| 3 | Економія фонду оплати праці |  |  |  |
| 4 | Заборгованість поЗаробітній платі |  |  |  |
| 5 | Заборгованість звиплати податків |  |  |  |
| 6 | Заборгованість з оплати комунальних послуг |  |  |  |
| 7 | Дебіторська заборгованість |  |  |  |
| 8 | Кредиторськазаборгованість |  |  |  |
| 9 | Обсяг робіт потехнічному розвиткув т.ч. придбання новогомедичного обладнання |  |  |  |

Керівник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ПІП)

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ПІП)

Додаток 4 до Положення

**ЗВІТ**

**про виконання диференційованих**

**показників преміювання керівника**

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

(назва підприємства)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показникипреміювання | Показники аналогічногоперіодуминулого року,(тис.грн) | Показники звітного періоду(тис.грн.) | Диференційованізначення показників зазвітний період |
| 1 | Результат діяльності підприємства: |  |  |  |
| Прибуток |
| Рентабельність |
| 2 | Заборгованість із виплати заробітної плати |  |  |  |
| 3 | Заборгованість із сплати податків, зборів та інших обов’язкових платежів |  |  |  |

Керівник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ПІП)

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ПІП)