

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішення вісімдесят четвертої  
сесії Галицької міської ради  
восьмого скликання  
від 14 травня 2026 року №125

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я,  
що перебувають у комунальній власності Галицької міської ради**

### **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Галицької міської ради (далі – Положення), розроблено з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Галицької 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 чи комунальні некомерційні товариства та перебувають у комунальній власності Галицької 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 здійснюється з урахуванням показників для визначення розміру посадового окладу Керівника 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 та її відповідність штатному розпису несе Керівник та головний бухгалтер підприємства/товариства.

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 рішення органу управління про погодження преміювання у розмірі, що встановлюється відповідно до положення про оплату праці та преміювання керівників закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності Галицької міської ради.

3.2. Керівнику підприємства/товариства 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/товариства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді – розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозведеного розміру премії;

2) збільшення розміру заборгованості підприємства/товариства з виплати заробітної плати в поточному кварталному 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/товариства;

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) підприємство/товариство, що 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 чи комунального некомерційного товариства, 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 чи комунального некомерційного товариства, 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 чи комунального некомерційного товариства, визначені у додатку 1 до цього Положення.

Для підготовки проекту рішення органу управління про преміювання Керівника 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/товариства.

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

4.6. Проект рішення органу управління про преміювання Керівника готується відділом правової та кадрової роботи міської чи спеціально утвореним уповноваженим виконавчим органом управління власника.

#### **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.

5.1.2. Щомісячної надбавки за стаж наукової діяльності для працівників, робота яких пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, у таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків, понад 20 років - 30 відсотків.

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. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівнику підприємства/товариства не надаються.

**Начальник відділу правової та  
кадрової роботи міської ради**

**Олена ГРЕЧУХ**

**ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ  
оцінювання та преміювання керівника закладу охорони здоров'я,  
що діє в організаційно-правовій формі  
комунального некомерційного підприємства чи  
комунального некомерційного товариства**

№ з /п	Назва показника	За звітний квартал/рік	За попередній квартал/рік
1	2	3	4
1.	Виконання показників затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності) не менше 50%		
2.	Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян		
3.	Наявність заборгованості підприємства/товариства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному кварталному або річному звітному періоді за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету		
4.	Наявність заборгованості підприємства/товариства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету		
5.	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*		
6.	Неподання або несвоєчасне подання Звіту керівника про результати виконання показників преміювання		

*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/товариства)  
за \_\_\_ квартал/рік 202\_\_ року  
Керівник

(прізвище, ім'я, по батькові)

№	Показники преміювання	Плановий показник	Фактичне виконання	Результат виконання
1	2	3	4	5
1.	Виконання показників затвердженого фінансового плану щодо отримання інших доходів від (операційної діяльності, реалізації необоротних активів благодійних внесків, грантів та дарунків, надання платних послуг, господарської діяльності) не менше 50 %			
2.	Своєчасне та в повному обсязі виконання розпоряджень міського голови, відсутність порушення термінів розгляду звернень громадян			
3.	Наявність заборгованості підприємства/товариства зі сплати платежів до державного, місцевого бюджету та ЄСВ у відповідному кварталному або річному звітному періоді за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету			
4.	Наявність заборгованості підприємства/товариства з оплати за спожиті комунальні послуги та енергоносії за умови вчасних надходжень коштів за контрактами з НСЗУ та з місцевого бюджету			
5.	Невиконання умов контракту (для осіб, що призначені виконувачами обов'язків керівників невиконання статутних завдань підприємства/товариства) у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом*			
6.	Неподання або несвоєчасне подання Звіту керівника про результати виконання показників преміювання			

Керівник \_\_\_\_\_  
Головний бухгалтер \_\_\_\_\_

(Власне ім'я, прізвище)  
(Власне ім'я, прізвище)

**ПОДАННЯ**  
**для нарахування премії Керівнику підприємства/товариства**

\_\_\_\_\_ (назва підприємства/товариства)

\_\_\_\_\_ (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/товариства, ім'я, прізвище керівника)

у розмірі \_\_\_\_\_ місячного посадового окладу.

Підстава: звіт керівника про результати виконання показників преміювання \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 20 \_\_р.  
(назва підприємства/товариства) (квартал, рік).

Заступник міського голови  
з питань діяльності виконавчих  
органів міської ради

\_\_\_\_\_ (Власне ім'я, прізвище)