

**СТРУКТУРА, ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ І РОЗМІР ВИНАГОРОДИ
КЕРІВНИКА КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«МІСЬКА ПОЛІКЛІНІКА № 17» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**
*(включаючи компенсаційні пакети, які керівник отримує, або на отримання
яких має право під час виконання посадових обов'язків, а також у зв'язку зі
звільненням)*

Структура, принципи формування та розмір винагороди головного лікаря КНП «Міська поліклініка № 17» ХМР (надалі – Керівник) визначені положеннями розділу 3 «Умови матеріального забезпечення Керівника» Контракту від 31.07.2015 №54, укладеного між Харківською міською радою (надалі – Власник) та Керівником (зі змінами, внесеними до Контракту додатковими договорами: № 2 від 25.07.2018, № 3 від 30.07.2020, № 4 від 07.12.2020).

За виконання обов'язків, передбачених контрактом Керівнику нараховується заробітна плата в межах фонду оплати праці, виходячи з установлених:

- Посадового окладу у розмірі 17 743 гривень та фактично відпрацьованого часу, визначеного відповідно до постанови 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» залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

У разі зміни будь-якого показника, який враховується при розрахунку посадового окладу, посадовий оклад Керівника може бути переглянутий.

- Надбавок за вислугу років, почесне звання тощо.
- Доплата за науковий ступінь.

Виплата надбавки за почесне звання та доплати за науковий ступінь проводиться у разі, коли діяльність Керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, почесним званням, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково – виробничу та науково – технічну діяльність. Відповідність почесного звання та/або наукового ступеня до діяльності Керівника за профілем Підприємства встановлює Орган управління;

Доплата до заробітної плати, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2020 № 246 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», постанови Кабінету Міністрів України від 19.06.2020 № 610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» та наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29.09.2020 № 2215 «Про внесення змін до Переліку посад медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я комунальної форми власності (крім лікарів та/або команд первинної медичної допомоги) та закладів охорони здоров'я, що належить до сфери управління Міністерства охорони здоров'я України, які надають медичну

допомогу хворим на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, та тим, що забезпечують життєдіяльність населення, що мають право на встановлення доплати до заробітної плати з 01 вересня 2020 року до 31 грудня 2020 року» в межах коштів наданих Національною службою здоров'я України на зазначені цілі.

- Допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки при наявності фінансових можливостей Підприємства.

- Грошова допомога у розмірі не більше як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію, при наявності фінансових можливостей Підприємства.

- Премії, розміри якої залежать від особистого внеску Керівника в загальні результати роботи Підприємства. Розмір премії встановлюється відповідно до Положення про преміювання, діючого на Підприємстві та за погодженням із Органом управління у межах фінансових можливостей Підприємства за:

 - Квартал – у розмірі до трьох місячних посадових окладів Керівника;

 - Рік – у розмірі до чотирьох місячних посадових окладів Керівника.

- 3.2.7. Преміювання Керівника здійснюються за погодженням Органу управління у разі:

 - Відсутності заборгованості з вини Підприємства: із заробітної плати працівникам Підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного і місцевих бюджетів у межах затвердженого фінансового плану Підприємства;

 - Відсутності нещасних випадків з вини Підприємства.

 - Премія зменшується або не нараховується у разі:

 - Погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни Керівником у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням Органу управління);

 - Наявності заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до контракту;

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

 - Незатвердження в установленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується.

 - Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівнику не надаються.