**Структура, принципи формування і розмір винагороди керівника**

**комунального некомерційного підприємства «Міська поліклініка №20»**

**Харківської міської ради**

Формування і розмір винагороди керівника закладу охорони здоров’я визначено відповідно підпункту 3.2.1. пункту 3.2. розділу 3 «Умови матеріального забезпечення керівника», укладеного між Власником та Керівником контракту від 30.07.2015 р. №19 та внесеними змінами до Контракту додатковими договорами №1 від 05.07.2018 р., №2 від 25.07.2018 р., №3 від 27.07.2018 р., №4 від 14.08.2020 р., №5 від 07.12.2020 р., №9 від 31.12.2021 р., а саме:

* Посадового окладу у розмірі 29365 гривень на місяць та фактично відпрацьованого часу. Посадовий оклад встановлений залежно від середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії - сестра медична.

У разі зміни мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії - сестра медична, згідно з колективним договором Підприємства та змінами у чинному законодавстві України, посадовий оклад Керівника може бути переглянутий шляхом внесення змін до цього контракту.

 Розмір посадового окладу директора Підприємства розраховується відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 № 1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. №859 та від 25 квітня 2018 р. № 410» та згідно чинного законодавства.

* Премії:
* За квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів Керівника за фактично відпрацьований час, погодженої з Органом управління в залежності від виконання умов преміювання.
* За рік - у розмірі до чотирьох місячних посадових окладів, погодженої з Органом управління, при наявності фінансової можливості Підприємства.

*Премія зменшується 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;
* наявності заборгованості Підприємства за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного і місцевих бюджетів у межах затвердженого фонду оплати праці;
* 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 Органу управління).

 *Премія не нараховується у разі*:

* збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом;
* незатвердження (непогодження) в установленому законодавством України порядку річного фінансового плану.
* Керівникові виплачується грошова допомога у розмірі не більше шести посадових окладів у разі виходу на пенсію, при наявності фінансових можливостей Підприємства.
* Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до встановленої оплати праці, Керівникові не нараховуються.
* Контроль за виконанням умов преміювання та визначення конкретного розміру премії покладається на Орган управління.