

**Структура, принципи формування і розмір винагороди керівника  
комунального некомерційного підприємства  
«Міська поліклініка №19»  
Харківської міської ради**

Умови оплати праці та тривалість основної і додаткової відпусток Керівника визначаються Контрактом, укладеним Харківською міською радою з Керівником, та не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством України.

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

а) Посадового окладу, у розмірі визначеному Контрактом, на місяць та фактично відпрацьованого часу.

Посадовий оклад встановлений залежно від середньооблікової чисельності працівників в 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 зміни у чинному законодавстві України, посадовий оклад Керівника може бути переглянутий шляхом внесення змін до Контракту.

б) 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 місцевого 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.

Контроль за виконанням умов преміювання та визначення конкретного розміру премії здійснюється Органом управління.

в) Керівникові виплачується грошова допомога у розмірі не більше шести посадових окладів у разі виходу на пенсію, при наявності фінансових можливостей Підприємства.

г) Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до встановленої оплати праці, Керівнику не нараховуються.