

**МУРОВАНСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА**

**ОБ’ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ**

**Пустомитівського району Львівської області**

**15-а сесія І демократичного скликання**

**Р І Ш Е Н Н Я № 1607**

**17 грудня 2019 року**

*Про погодження Положення про порядок преміювання працівників КНП «Амбулаторії Загальної Практики Сімейної Медицини» Мурованської сільської ради ОТГ на 2020 рік*

Керуючись ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці”, наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров’я та установ соціального захисту населення», сесія Мурованської сільської ради ОТГ

**В И Р І Ш И Л А:**

1. Погодити Положення про порядок преміювання працівників КНП «Амбулаторії Загальної Практики Сімейної Медицини» Мурованської сільської ради ОТГ на 2020 рік. (Додаток 1).

2. Встановити премію головному лікарю КНП «Амбулаторії Загальної Практики Сімейної Медицини» Мурованської сільської ради ОТГ у 2020 році в розмірі 300% від посадового окладу щомісячно

3. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника сільського голови Грицуня І. І.

***Сільський голова Петрух З. В.***

Додаток 1

Погоджено:

Рішенням сесії

Мурованської сільської ради ОТГ

№1607 від 17 грудня 2019 року

**Положення про порядок преміювання працівників Комунальної Установи «Амбулаторії Загальної Практики Сімейної Медицини» Мурованської сільської ради ОТГ на 2020 рік.**

Положення про матеріальне стимулювання працівників КУ «АЗПСМ» (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці”, постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» із змінами та доповненнями, наказу Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров’я та установ соціального захисту населення».

Це Положення приймається з метою матеріального стимулювання працівників закладу за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

Матеріальне стимулювання працівників комунальної установи (далі – матеріальне стимулювання) здійснюється шляхом виплати матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, надбавки до посадового окладу, премії за результатами роботи, з нагоди державних та професійних свят, ювілеїв тощо з метою покращення показників діяльності, матеріальної зацікавленості, підвищення престижності професії, створення належних умов для ефективної діяльності працівників.

Преміювання медичних працівників або матеріальне стимулювання можливе за наказом головного лікаря у межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі доходів і видатків.

Фонд матеріального стимулювання працівників утворюється у межах економії коштів, передбачених на оплату.

Матеріальне стимулювання здійснюється за наслідками роботи за місяць, квартал, рік у межах встановленого фонду оплати праці та граничної чисельності працюючих.

Матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, може надаватися працівникові у сумі не більше, ніж один посадовий оклад на рік.

Премія виплачується працівникові відповідно до особистого вкладу у загальні результати роботи.

При визначенні розміру премії враховується:

- виконання заходів та завдань, передбачених виробничими планами, виконання плану амбулаторних відвідувань, повнота обсягу диспансерного нагляду, зниження кількості розходжень між амбулаторним та стаціонарним діагностуванням;

- виконавська дисципліна (виконання окремих доручень керівництва тощо);

- трудова дисципліна;

- інші, визначені в закладі показники;

- до професійних свят.

Розмір премії працівнику визначається наказом головного лікаря виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) та не може перевищувати посадового окладу з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи.

Керівник закладу, його заступник мають право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього трудового розпорядку.

Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформляється наказом головного лікаря за період, у якому було допущено порушення, із зазначенням причин.

Працівникам, які пропрацювали неповний місяць у зв’язку з переходом на іншу роботу чи пенсію, скороченням штатів та з інших причин, премія нараховується за фактично відпрацьований час.

За умови економії фонду заробітної плати максимальний розмір премії працівникам закладу не обмежується.

Під систематичним порушенням трудової дисципліни слід розуміти:

- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 год. – позбавлення премії до 25%;

- невиконання завдань керівників підрозділів та робіт – позбавлення премії до 50%;

- поява на робочому місці в нетверезому стані – позбавлення премії до 100%;

- прогул, в тому числі відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 год. – позбавлення премії до 100%.

Преміювання працівників за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат з урахуванням особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом головного лікаря.

Матеріальне стимулювання працівників закладу здійснюється не пізніше терміну виплати заробітної плати за місяць.

***Секретар ради Хомяк О. Р***