

Структура принципи формування і розмір винагороди керівника та членів наглядової ради комунального унітарного підприємства включаючи компенсаційні пакети і додаткові блага які вони отримують або на отримання яких вони мають право під час виконання посадових обов'язків а також у зв'язку у звільненням.

За виконання обов'язків передбачених контрактом Керівнику нараховуються заробітна плата виходячи з установлених :

Посадового окладу визначеного відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 №859 « Про умови і розміри оплати праці, 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. 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. Умови оплати праці та тривалість основної та додаткової відпусток Керівника визначається за згодою Сторін та не можуть бути меншими ніж передбачено законодавством.

Доплата до заробітної плати, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2020 №246 «Деякі питання оплати праці медичних 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 працівників закладів охорони здоров'я комунальної форми власності (крім лікарів та/або команд первинної медичної допомоги) та закладів охорони здоров'я, що належать до сфери управління Міністерства охорони здоров'я України, які надають медичну допомогу хвороби на гостру респіраторну хворобу COVID-19 спричинену коронавірусом SARS-Cov-2» та тим, що забезпечують життєдіяльність населення, що мають право на встановлення доплат до заробітної плати з 01 вересня 2020 до 31 грудня 2020 року» в межах коштів наданих Національною службою здоров'я України на зазначені цілі».

Допомога 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

Преміювання Керівника здійснюється за погодженням Органу управління у разі:

виконання основних показників фінансового плану Підприємства;

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;

Незатверджена в установленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується.

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