



# МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

вул. М. Грушевського, 7, м. Київ, 01601, тел. (044) 253-61-94, E-mail: moz@moz.gov.ua,  
web: <http://www.moz.gov.ua>, код ЄДРПОУ 00012925

На №

від

## Структурним підрозділам з питань охорони здоров'я обласних, Київської міської державних адміністрацій

Міністерство охорони здоров'я України надає роз'яснення щодо умов та розміру оплати праці керівників підприємств, які реорганізувались у КНП та уклали договір з Національною службою здоров'я України.

Відповідно до пункту 15 Типової форми контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, що діє в організаційно-правовій формі казенного або комунального некомерційного підприємства, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 792, за виконання обов'язків, передбачених контрактом, керівнику нараховується заробітна плата, в межах фонду оплати праці, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (далі – Постанова 859) із установлених:

1) розміру посадового окладу встановленого у кратності до п'яти мінімальних посадових окладів працівників основної професії (лікарів). Посадовий оклад змінюється, відповідно до зміни розміру посадового окладу працівників основної професії (лікарів);

2) премії, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, передбачених законодавством. Розмір премії встановлюється відповідно до положення про преміювання за погодженням з органом управління майном;

3) преміювання керівника, встановлення йому надбавок і доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюються за рішенням органу управління майном, у разі відсутності заборгованості із заробітної плати працівникам підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного і місцевих бюджетів, у межах затвердженого фонду оплати праці;

4) розмір премії залежить від виконання планових показників роботи підприємства та особистого внеску в загальні результати роботи підприємства.

Разом з тим, згідно Постанови 859 керівникам місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які укладають контракти з керівниками підприємств, заснованими заснованих на комунальній власності, надано право встановлювати такі виключні умови оплати праці:

1) розмір посадового окладу керівника підприємства залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за

Міністерство охорони здоров'я України



рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (керується пунктом 15 Контракту);

2) умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за:

квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

При цьому у разі:

- 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 цієї постанови;

- 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;

- 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);

- незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану винагорода (премія) не нараховується.

3) Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків і за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність.

Доплати провадяться у разі, коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

4) щомісячну надбавку за стаж наукової діяльності для працівників, робота яких пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, у таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків, понад 20 років - 30 відсотків.

Слід зазначити, що вищевказані виплати, надбавки та доплати є виключними, інші заохочувальні виплати, керівнику підприємства не нараховуються.

Згідно листа Міністерства соціальної політики від 04 вересня 2017 року № 202/0/103-17 умови оплати праці керівників державних і комунальних підприємств, визначаються в контракті з урахуванням положень Постанови 859. Вищезазначеною постановою встановлений вичерпний перелік виплат, які можуть здійснюватися керівникам підприємств, заснованих на комунальній власності.



Будь-які інші види надбавок, доплат, премій, які визначені колективним договором, але не передбачені вищезазначеною постановою, керівникам державних і комунальних підприємств не виплачуються.

Міністерство соціальної політики України в листі від 04 вересня 2017 року №202/0/103-17 підкреслило, що будь-які інші види надбавок, доплат, премій, які визначені колективним договором, але не передбачені Постановою 859, керівникам державних і комунальних підприємств не виплачуються.

Водночас повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами і не можуть встановлювати нові правові норми, а мають лише інформаційний, рекомендаційний, роз'яснювальний характер.

**Заступник Міністра**

**Петро ЄМЕЦЬ**

