ЗАТВЕРДЖЕНО  
рішенням виконавчого комітету Бучанської міської ради   
від 24.10.2025 за №2289

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

Комунальне некомерційне підприємство «Бучанський консультативно-діагностичний центр» Бучанської міської ради

(назва суб’єкта господарювання)

на 2026-2028 роки

**м. Буча 2025 р.**

# ЗМІСТ

1. Загальна інформація……………………………………………………3
2. Аналіз середовища……………………………………………………..3
   1. Підрозділ «аналіз внутрішного середовища»………………………...3
   2. Підрозділ «SWOT-аналіз»………………………………….…………..4
   3. Ідентифікація пріорітетів розвитку…………………………….……...6
3. Місія суб’єкта господарювання…………..…….. …………….……….6
4. Стратегічні напрями, цілі, завдання та ключові індикатори……….....7
   1. Покращення якості та розширення переліку медичних послуг……...7
   2. Підвищення рівня задоволення пацієнта…………….………………..9
   3. Покращення матеріально – технічної бази закладу, підвищення

ефективності використання приміщень та інфраструктури………...10

4.4 Оптимізація фінансово – економічної діяльності…………………....10

5. Ключові індикатори.…………………………………………………...11

6. Ресурси………………………………………………………………….11

6.1 Посилення кадрового потенціалу, забезпечення його розвитку

та ефективного використання………………………………………….11

7. Ключові показники результатів діяльності…………………………...12

8. Висновок………………………………………………………………..13

Додаток………………………………………………………………………14

**Загальна інформація**

Комунальне некомерційне підприємство «Бучанський консультативно-діагностичний центр» Бучанської міської ради, (надалі – КНП «Бучанський КДЦ») є закладом охорони здоров’я, який діє у відповідності до законодавства України про охорону здоров’я та Статуту закладу. Засновником, власником і органом управління майном підприємства є Бучанська територіальна громада в особі Бучанської міської ради. Підприємство є підпорядкованим, підзвітним та підконтрольним Бучанській міській раді.

У своїй діяльності підприємство керується Конституцією України, Господарським і Цивільним Кодексами України, законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, загально-обов`язковими для всіх закладів охорони здоров`я наказами та інструкціями Міністерства охорони здоров’я України, загально обов`язковими нормативними актами інших центральних органів виконавчої влади, відповідними рішеннями місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування.

Пріоритетними напрямками діяльності КНП «Бучанський КДЦ» є:

- забезпечення доступної та якісної медичної допомоги;

- підвищення рівня задоволеності пацієнта;

- укладання угоди між КНП «Бучанський КДЦ» та Національною службою здоров’я України;

- перегляд штатів відповідно до потреб у медичних послугах;

- покращення матеріально-технічної бази;

- оптимізація діяльності закладу;

- інформатизація медичної галузі;

- впровадження нових сучасних технологій та методів лікування;

- виконання протиепідемічних заходів з метою попередження інфекційної захворюваності;

- наявність якісних медичних препаратів та витратних матеріалів;

- підвищення кваліфікації медичного персоналу шляхом безперервного професійного розвитку;

- надання медичної допомоги пільговим категоріям населення;

- розвиток медичної та фізичної реабілітації;

- забезпечення дотримання медичним персоналом норм лікарської етики та деонтології.

**2. Аналіз середовища**

**2.1 Підрозділ «аналіз внутрішнього середовища»**

Бучанський КДЦ за даними ЦСУ обслуговує населення Бучанської територіальної громади у кількості близько 93100 осіб в рік.

|  |
| --- |
| **СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА** |
| Адміністративно-управлінський підрозділ |
| Відділ бухгалтерського обліку та звітності |
| Господарсько-обслуговуючий персонал |
| Відділ інформаційних технологій та кібербезпеки |
| Клініко-діагностична лабораторія |
| Центр ментального (психічного) здоров'я |
| Амбулаторне відділення комплексної реабілітації |
| Денний стаціонар |
| Відділ з інфекційного контролю |
| Інформаційно-аналітичний відділ медичної статистики |
| Консультативно-діагностичне відділення |
| Стоматологічневідділення |

**КНП «Бучанський консультативно – діагностичний центр» БМР працює за програмою медичних гарантій з НСЗУ за такими напрямками:**

1.Профілактика, діагностика, спостереження та лікування в амбулаторних умовах.

2. Веддення вагітності в амбулаторних умовах

3.Діагностика, лікування та супровід осіб з ВІЛ

4.Стоматологічна допомога дорослим та дітям.

5.Зубопротезування окремих категорій осіб, які захищали незалежність,

суверенітет та територіальну цілісність України (група послуг №2/зуболікування)

6.Мамографія

7.Езофагогастродуоденоскопія

8.Колоноскопія

9.Цистоскопія

10.Бронхоскопія

11.Мобільна паліативна допомога дорослим і дітям.

Загальна сума за договорами становить 17564.6 тис. грн..

**2.2. Підрозділ «SWOT-аналіз»»**

|  |  |
| --- | --- |
| ***СИЛЬНІ СТОРОНИ***  • Орієнтованість на покращення інфраструктури та менеджменту медичного закладу.  • Вигідне географічне розташування  • Оптимальне керівництво.  • Чітке бачення місії і цінностей лікарні та її місця в системі Бучанського округу.  • Підвищення якості медичного обслуговування.  • Висока укомплектованість медичним персоналом.  • Наявність урядової програми реімбурсації вартості ліків для населення  • Достатня кількість населення, щоб зумовити попит на послуги лікарні  • Запровадження ІТ- системи | ***СЛАБКІ СТОРОНИ***  • Недостатня кількість та застаріле лікувально-діагностичне обладнання.  • Слабка внутрішня і міжсекторальна співпраця  • Існування малопотужних відділень.  • Наявність корпоративної конкуренції за сфери впливу (між первинною і вторинно. ланками) і відповідний конфлікт інтересів головних лікарів.• Велика частка витрат на заробітну плату, комунальні послуги та непрофільні напрямки роботи. |
| ***МОЖЛИВОСТІ***  • Сприяння зацікавлених сторін щодо збільшення періодичних та капітальних фінансових вливань відповідно до нового стратегічного напрямку.  • Позитивна громадська думка (позитивний імідж) з точки зору надання медичних послуг.  • Залучення населення до схем страхування та інших форм оплати медичних послуг.  • Можливість отримувати додаткові потоки пацієнтів через центральне географічне положення та достатню кількість персоналу і апаратури  • Організація обміну досвідом з іншими профільними лікувальними закладами.  • Залучення кваліфікованого персоналу шляхом підвищення заробітної плати,за рахунок вивільнення коштів після проведених реформ.  • Покращення забезпеченості закладу | ***ЗАГРОЗИ***  • Медична реформа не відбудеться або відбудеться з запізненням.  • Недостатність забезпечення засобами медичного призначення, лікарськими засобами й іншими товарами і послугами.  • Висока плинність кадрів в умовах війни  • Низька платіжеспроможність населення.  • Територіальна близькість закладу до інших медичних закладів (висока конкурентність).   * Брак коштів на дофінансування вторинної ланки місцевими радами * Низький рівень життя |
| ***КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ УСПІХУ КНП «Бучанський КДЦ»***  Ефективне лідерство, дисципліна, наявність адекватних та стабільних ресурсів, спільне бачення та визнані цінності, зобов'язання та підтримка зацікавлених сторін, ефективне спілкування, сталий партнерський зв'язок та партнерське співробітництво, ефективне використання наявних ресурсів. | |

**2.3. Ідентифікація пріоритетів розвитку**

1. Стати ведучим, конкурентоспроможним, доступним для населення центром, що здійснює комплексну кваліфіковану медичну допомогу, шляхом впровадження інноваційних технологій і міжнародних стандартів на засадах доказової медицини і досягненнях науки;

2. Забезпечити широкий спектр якісних медичних послуг, спрямованих на зміцнення здоров'я населення, профілактику, точну діагностику і ефективне лікування захворювань для зміцнення і відновлення здоров'я;

3. Ефективна адаптація до нової системи фінансування та нових умов надання медичних послуг в 2025-2028 роках;

4. Забезпечення стовідсоткового укомплектування медичним обладнанням закладу;

5. Оптимізація закладу для праці в госпітальному окрузі, з метою приведення функціональних потужностей (кадрового потенціалу, технічного оснащення) до рівня зазначених вимог;

6. Забезпечити наявність компетентних кадрових ресурсів та їх розвиток.

7. Взаємодія з іншими медичними організаціями з питань консультативно-діагностичної та лікувальної допомоги населенню;

8. Удосконалення організації управління центром шляхом введення методології менеджменту (управління якістю, аналіз основних ресурсів: кадровий менеджмент, фінансово-економічний менеджмент);

9. Забезпечити наявність якісних препаратів і витратних матеріалів.

10. Підвищити попит населення на медичні послуги.

11. Забезпечити відповідність потужностей КНП «Бучанський КДЦ» та наявних регіональних потреб в медичному обслуговуванні.

12. Надання платних медичних послуг;

Враховуючи вимоги сьогодення щодо необхідності проведення реформування в КНП «Бучанський КДЦ» пропонуються наступні перспективні напрямки розвитку медичного закладу.

**3. Місія суб’єкта господарювання**

Місією діяльності КНП «Бучанський КДЦ» являється медичне обслуговування населення, надання медичної допомоги та послуг в амбулаторних та стаціонарних умовах за видами медичної допомоги, лікарськими спеціальностями та спеціальностями молодших спеціалістів з медичною освітою відповідно до отриманої Підприємством ліцензії на медичну практику та на основі професійної діяльності медичних працівників.

Цінності:

Висока якість - прагнення надати найкращі можливі медичні послуги пацієнтам.

Безпека - надання безпечних медичних послуг відповідно до головної заповіді лікування «Не нашкодь».

Співчуття і повага - кожен пацієнт заслуговує на співчуття і повагу його особистості, незалежно від статі, віку, національності, мови спілкування, раси, добробуту.

Пацієнтоорієнтовність - сприйняття пацієнтів і їх сімей як партнерів в процесі лікування, сприяння пацієнтам в прагненні бути поінформованими учасниками в прийнятті рішень, які зачіпають їх здоров'я і благополуччя.

Професіоналізм - прагнення до безперервної самоосвіти кожного фахівця, спрямованість кращих знань, можливостей і досвіду на благо пацієнта на основі постійного розвитку.

Розвиток та інновації - універсальність надання медичної допомоги, лікарями заохочення впровадження інноваційних технологій діагностики і лікування, адаптованих для жителів нашого регіону.

Робота в команді - внесок кожного співробітника в досягнення поставлених завдань (індикаторів), дотримання медичної етики деонтології, вдосконалення якості медичних послуг.

Повага до гідності та особистості пацієнтів та працівників.

Відповідальність - необхідність, обов'язок відповідати за свої дії.

Колегіальність - постійний самоаналіз і співробітництво, а також створення системи довіри на основі паритету відповідальності і обсягу роботи.

Відкритість - дотримання принципів чесності і порядності в особистісних і колективних діях.

Візія

«Наше завдання – досягнути найвищої якості надання медичної допомоги. Здорова нація має майбутнє»

Аналіз поточної діяльності КНП «Бучанський КДЦ» дозволяє оцінити сильні та слабкі сторони медичного закладу, його можливості та перспективи подальшого розвитку, а також визначити ключові фактори успіху.

1. **Стратегічні напрями, цілі, завдання та основні заходи для**

**досягнення загальної мети**

**4.1. Покращення якості та розширення переліку медичних послуг.**

Завдання 4.1.1. Забезпечення закладу якісним медичним обслуговуванням шляхом закупівлі сучасної медичної техніки. В результаті значно покращиться діагностика та лікування хворих, зменшиться період лікування та реабілітації хворих, що призведе до значної економії коштів населення та бюджетних коштів.

Лікування сучасним обладнанням дає змогу зменшити кількість виходів на інвалідність, що значно зекономить бюджетні кошти на соціальні виплати.

Необхідно придбати портативний УЗД-апарат, УЗД станцію преміум класу, відеогастроскоп, сучасні монітори вітальних функцій, апарат ШВЛ, наркозний апарат, лазерний коагулятор, дефібрилятор з функцією синхронізації, гольнієвий лазер для малоінфазивної літотрипсії, ортопантомограф, КТ, МРТ

Завдання 4.1.2. Зміцнення, розширення та покращення послуг надання медичної допомоги населенню:

– подальший розвиток малоінвазивних лікувальних методик ендоскопічного напрямку у галузі хірургії та гінекології. збільшення обороту ліжка та зменшення перебування хворого на ліжку,

– розширення спектру діагностичних послуг (рентгенологічних, ендоскопічних, послуг ультразвукової діагностики тощо),

- у 2026 році додатково законтрактуватися за пакетами послуг «Психосоціальна та психіатрична допомога дорослим та дітям, що організовується центрами ментального( психічного) здоров’я» та «Реабілітаційна допомога дорослим та дітям в амбулаторних умовах».

Завдання 4.1.3. Реалізація заходів щодо забезпечення доступності застосування й раціонального використання якісних препаратів та витратних матеріалів, своєчасна закупівля лікарських засобів та розхідних матеріалів у межах наявного фінансування.

Завдання 4.1.4. Проведення в закладі 1 раз на рік незалежного аудиту про відповідність системи управління якістю, впровадженої у закладі, яка відповідає вимогам національного стандарту ДСТУ ІSО 9001:2015. Регулярна перевірка актуальності медичних протоколів.

Завдання 4.1.5. Створення мотиваційної системи для персоналу (бонуси, надбавки тощо). В основі реалізації стимулюючої функції системи оплати праці КНП «Бучанського КДЦ» повинна бути особиста зацікавленість лікаря у результатах своєї роботи, а тому основну частку заробітної плати доцільно пов’язувати із наявними результатами індивідуальної праці, виходячи з особистих якостей і результатів праці кожного медичного працівника, а додаткова може залежати від кінцевих результатів роботи медичного закладу. Також, з метою усунення інфляційного чинника та стимулювання праці медичних працівників важливо періодично переглядати посадові оклади, в т.ч. із використанням індивідуального підходу

Завдання 4.1.6. Реалізувати заходи щодо зміцнення здоров’я і пропагування здорового способу життя.

Проведення санітарно-просвітницької роботи щодо небезпечності вживання алкоголю, наркотичних засобів, паління; поширення серед пацієнтів ідеології важливості фізичної культури та раціонального харчування.

Завдання 4.1.7. Впровадження медичної інформаційної системи в центрі.

В результаті чого змінюються або скорочуються в тривалості деякі робочі процеси, що призведе до більш ефективного використання часу персоналу і, відповідно, більш швидкому обслуговуванню пацієнта, а керівництво центру отримує можливість працювати зі статистичними даними в режимі реального часу. Скорочується паперовий документообіг. Інформація про пацієнта (паспортна частина) вводиться в 1 МІС лише один раз і автоматично відображається у всіх документах, які ведуться по пацієнтові.

Завдання 4.1.8. Створення програми боротьби з корупцією

На сьогоднішній день одним із найпоширеніших корупційних проявів у вітчизняних медичних закладах є практика “ особистої подяки ” лікарю за надану ним медичну допомогу. Розвитку такого негативного явища сприяє той факт, що в нашій країні висококваліфіковані лікарі за свою роботу отримують мізерну винагороду, яка не дозволяє їм підтримувати той життєвий рівень, який повинні отримувати висококваліфіковані спеціалісти у розвиненій державі.

Задля ліквідації так званої традиції “ особистої подяки ” лікарю, необхідно переглянути підхід до оплати праці медичних працівників, що має ґрунтуватися на сучасних модифікованих системах оплати праці, заснованих на принципах справедливості і гнучкості, а також враховувати мінливі умови фінансування й наявність конкуренції на ринку медичних послуг. Необхідно дещо відійти від жорстких централізованих нормативів нарахування заробітної плати й запровадити диференційований підхід, за яким ключовим повинно стати врахування особистих досягнень та практичного внеску кожного медпрацівника у загальний результат роботи центру.

**4.2. Підвищення рівня задоволення пацієнта**

Завдання 4.2.1. Ліквідувати черги в закладі.

Оптимізація робочого часу і вдосконалення системи управління потоками пацієнтів**.**

Впровадження МІС в т. ч. електронного запису пацієнта, що змінить або скоротить в тривалості деякі робочі процеси, що призводить до більш ефективного використання часу персоналу і, відповідно, більш швидкому обслуговуванню пацієнта*;*

Завдання 4.2.2. Покращення навігації в лікарні.

Встановити вказівники для кожного відділення, кабінету, та інших важливих адміністративних зон, що зменшить кількість запитів до персоналу центру.

Завдання 4.2.3. Комп`ютеризація процесів відображених на папері.

Пришвидшення процесу надання послуг.

Швидший та легший доступ до необхідної інформації.

Зменшення кількості втраченої інформації.

Завдання 4.2.4. Постійне проведення поточних та капітальних ремонтів приміщень, оновлення меблів, техніки, створення комфортних умов перебування хворого.

Проведення капітального ремонту консультативно-діагностичного відділення.

Будівництво нового корпусу центру.

Доукомплектування дитячої ігрової зони (іграшки, розвиваючі ігри).

**4.3** **Покращення матеріально-технічної бази закладу, підвищення ефективності використання приміщень та інфраструктури**

Завдання 4.3.1. Виконати капітальний ремонт консультативно-діагностичного відділення.

Завдання 4.3.2. Постійно проводити заходи щодо благоустрою території, утримувати у належному стані загальний порядок на території центру (облагородження території, догляд за зеленими насадженнями тощо)

Завдання 4.3.3. Забезпечити підрозділи сучасним лабораторним, діагностичним та лікувальним обладнанням.

Забезбечити портативний УЗД-апарат, УЗД станцію преміум класу, відеогастроскоп, сучасні монітори вітальних функцій, апарат ШВЛ, наркозний апарат, лазерний коагулятор, дефібрилятор з функцією синхронізації, гольнієвий лазер для малоінфазивної літотрипсії, ортопантомограф, КТ, МРТ, коагулометр.

Завдання 4.3.4. Оптимізувати систему розміщення кабінетів, покращити внутрішню логістику закладу.

Проаналізувати план розташування і технічні параметри приміщень. Основні, допоміжні і технічні служби на предмет відповідності потребам медичного закладу з урахуванням оптимальності використання обладнання та інших ресурсів, покращення внутрішньої логістики закладу. Переглянути розміщення структурних підрозділів та окремих кабінетів, враховуючи невикористані приміщення на території закладу.

**4.4 Оптимізація фінансово-економічної діяльності**

Завдання 4.4.1.Укладання колективного договору, у якому мають бути чітко визначені трудові та соціально-економічні відносини, що виникають між роботодавцем і працівниками. В тому числі форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

Задля забезпечення принципів справедливості і прозорості оплати праці у процесі розробки й укладення колективного договору необхідно передбачити, те, щоб система оплати праці чітко визначала:

а) структуру основної заробітної плати за елементами, з яких вона складається;

б) показники, за якими певним групам та категоріям працівників нараховується заробітна плата;

в) умови, за яких основна заробітна плата працівників може бути підвищена або знижена до рівня, передбаченого законом, із визначенням показників та умов діяльності, за якими це підвищення або зниження може бути застосовано, та розмірів такого підвищення або зниження;

г) показники та умови нарахування додаткової оплати праці: премій, доплат, надбавок або інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Завдання 4.4.2. Здійснити заходи щодо укладання більшого спектру угод між КНП «Бучанський КДЦ» та Національною службою здоров’я України.

Завдання 4.4.3. Залучення додаткових джерел фінансових надходжень. Додатковими джерелами фінансування можуть бути: благодійна допомога та кошти грантів; кошти добровільного медичного страхування; оплата центру за надані послуги за угодами; надходження за послуги, які надає центр поверх нормативів надання безоплатної медичної допомоги; за послуги надані пацієнтам за їх особистої ініціативи; добровільні внески та пожертви; грошові надходження від надання платних послуг населенню, а також інші джерела, які не заборонені законодавством України. Також додатковим джерелом фінансування може бути дохід від передавання в оренду нерухомого майна та надання платних сервісних послуг пацієнтам (послуги не передбачені пакетами державних медичних гарантій).

1. **Ключові індикатори**

Проведена робота з покращення інформування пацієнтів про весь спектр послуг, які надає центр. Оновлено сайт підприємства, де внесена вся інформація про підприємство, новини, інновації, майбутні цілі, перелік послуг і персоналу. Також інформація розповсюджена у соціальній мережі Facebook. Покращення якості обслуговування, розширення кількості послуг збільшила попит на медичні послуги.

1. **Ресурси**

**6.1 Посилення кадрового потенціалу, забезпечення його розвитку**

Завдання 6.1.1. Переглянути штатний розпис медичного закладу з метою оптимізації чисельності та штату працівників. Може бути використано кілька варіантів кадрових рішень, а саме: продовження трудових відносин з працівником на попередній посаді, переведення працівника на іншу посаду та звільнення працівника за скороченням якщо це не спричинить погіршення якості та доступності медичної допомоги.

Завдання 6.1.2. Підвищити кваліфікацію управлінського, медичного і технічного персоналу.

Стимулювати медичний персонал до підвищення власного професійного рівня й професійної майстерності шляхом самопідготовки і самонавчання. Зараз завдяки вільному доступу до інтернет-ресурсів, можна легко ознайомитися із сучасними науковими працями та отримати інформацію про найновіші досягнення у галузі медичних технологій.

Завдання 6.1.3. Наймати на підставах цивільно-правового договору на чітко визначений термін окремих спеціалістів (лікарів, які займаються власною медичною практикою, мають відповідну медичну освіту та володіють ліцензією), які б задовольнили потребу КНП «Бучанський КДЦ» у кадрових ресурсах необхідної спеціалізації, практичного досвіду та рівня підготовки.

Таку практику можна використати у випадку, коли з економічної точки зору для закладу є недоцільним постійне утримання якогось конкретного спеціаліста на повний робочий час та включення відповідної посади до штатного розпису, але, у той же час, залучення даного фахівця необхідне для надання відповідної медичної допомоги.

Завдання 6.1.4. Активно залучати до співпраці працівників кафедр Київського національного медичного університету ім.. О.О.Богомольця та Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика

Завдання 6.1.5. Розширити співпрацю з іншими медичними закладами, обмін досвідом та спільне використання кадрового потенціалу.

Затвердити план проведення спільних заходів з організаціями-партнерами, які спрямовані на покращення іміджу медичного закладу, престижу медичної професії та системи охорони здоров’я в цілому.

Забезпечити регулярну участь у науково-практичних конференціях, симпозіумах, робочих семінарах і нарадах та інших заходах, які спрямовані на підвищення кваліфікації та обміні досвідом з питань управління, надання медичних і супутніх послуг, покращення роботи з пацієнтами, тощо.

1. **Ключові показники результатів діяльності**

Очікувані результати, у разі досягнення поставлених цілей та реалізації завдань стратегічного плану розвитку суб’єкта господарювання.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Напрям  діяльності | Найменування показника | Одиниця виміру | Факт  минулого 2024 року | Прогноз поточного 2025 року | 1-ий плановий 2026 рік | 2-ий плановий 2027 рік | 3-ий плановий 2028 рік |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Фінансова діяльність | 1.1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | тис. грн | 18574,3 | 21221 | 34941,0 | 35000,0 | 35200,0 |
| 1.2. Валовий прибуток | тис. грн | -5803,3 | -5 192,0 | -2455,0 | -2417,0 | -2030,0 |
| 1.3. Чистий фінансовий результат | тис. грн | -2597,2 | -2367,0 | 836,0 | 837,0 | 970,0 |
| 1.4. Валова рентабельність | % | -31,2 | -15,9 | -6,9 | -5,8 | -5,6 |
| 1.5. Рентабельність діяльності | % | -13,9 | -0,8 | 2,4 | 2,8 | 3,2 |
| 2.2. Виручка від реалізації продукції на експорт | тис. грн | - | - | - | - | - |
| 2 | Виробнича діяльність | 3.1. Рівень використання виробничих потужностей | % | - | - | - | - | - |
| 4 | Інвестиційна та інноваційна діяльність | 4.1. Капітальні інвестиції усього, у тому числі за джерелами фінансування: | тис. грн | - | - | 100394,160 | 86948,764 | 173897,5 |
| 4.1.1 Грантові кошти | тис. грн | - | - | 86948,764 | 86948,764 | 173897,5 |
| 4.1.2 Власні кошти підприємства | тис. грн | - | - | 13445,4 | - | - |
|
|
|
|
| 5 | Розвиток  трудового потенціалу підприємства | 5.1 Середньооблікова чисельність штатних працівників | осіб | 85 | 99 | 141 | 115 | 125 |
| 5.2 Середньомісячна заробітна плата працівників | тис. грн | 15,7 | 18,0 | 12,1 | 24,3 | 22,2 |
| 5.3 Продуктивність праці одного працюючого промислово-виробничого персоналу | тис. грн/ особу/міс | 2,2 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 1,8 |
| 5.4 Питома вага працівників, які здійснюють науково-технічну діяльність | % | - | - | - | - | - |
| 6 | Стан використання активів | 6.1. Активи усього, у тому числі: | тис. грн | 24174,0 | 24618,0 | 25200,0 | 42815,0 | 45758,9 |
| 6.1.1 Оборотні активи | тис. грн | 1809,0 | 3050,3 | 4270,4 | 5978,6 | 8370,0 |
| 6.1.2 Основні засоби (первісна вартість) | тис. грн | 38649,0 | 35755,7 | 36292,0 | 36836,4 | 37388,9 |
| 6.2 Коефіцієнт зносу основних засобів | % | 0,76 | 0,75 | 0,75 | 0,75 | 0,75 |
| 6.3 Рентабельність активів | % | -21,02 | 0,02 | 0,02 | 0,02 | 0,02 |

Затвердити план проведення спільних заходів з організаціями-партнерами, які спрямовані на покращення іміджу медичного закладу, престижу медичної професії та системи охорони здоров’я в цілому.

Забезпечити регулярну участь у науково-практичних конференціях, симпозіумах, робочих семінарах і нарадах та інших заходах, які спрямовані на підвищення кваліфікації та обміні досвідом з питань управління, надання медичних і супутніх послуг, покращення роботи з пацієнтами, тощо.

1. **Ключові показники результатів діяльності**

Очікувані результати, у разі досягнення поставлених цілей та реалізації завдань стратегічного плану розвитку суб’єкта господарювання.

1. **Висновок**

У підсумку хочеться зазначити, що основною метою розробки стратегії розвитку КНП «Бучанський КДЦ» є створення таких умов, щоб у стінах медичного закладу було комфортно як пацієнтам, так і медичним працівникам. В умовах стрімкого розвитку центру кожен медичний працівник повинен усвідомити, що від його особистого внеску залежить життя та здоров’я пацієнтів та майбутнє всього центру.

Виконавці:

Медичний директор Ольга Клоченко

Головний бухгалтер Людмила Галицька

Додаток

***Інвестиційний план розвитку підприємства на***

***середньострокову перспективу (3-5 років)***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Опис | Вартість проєкту, тис.грн. | 2026 | 2027 | 2028 |
| Капітальний ремонт частини нежитлового приміщення комунальної власності Комунального некомерційного підприємства «Бучанський консультативно – діагностичний центр» БМР, за адресою вул.. Польова, 21/10 м. Буча | 13445,396 | 13445,396 | 0 | 0 |
| Будівництво корпусу КНП «Бучанський консультативно-діагностичний центр» БМР по вул.. Польовій, 19 в м. Буча | 347795,059 | 86948,764 | 86948,764 | 173897,531 |
| Всього | 361240,455 | 100394,160 | 86948,764 | 173897,531 |