Додаток

до рішення виконавчого комітету

міської ради

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕННЯ

про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено з метою встановлення в контрактах з керівниками комунальних підприємств та комунальних некомерційних підприємств (далі – підприємства), диференційованого підходу до визначення розміру посадових окладів, відповідного їх заохочення за якісне виконання обов’язків за контрактом, в залежності від результатів виробничо-господарської діяльності, підвищення стимулюючої ролі премії у виконанні фінансових планів.

1.2. Заробітна плата керівника підприємства складається з посадового окладу, доплат і надбавок до посадового окладу, премії, та інших видів матеріального заохочення, визначених законодавством.

2. Визначення розміру посадового окладу

2.1. Розмір посадового окладу керівника підприємства визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до розміру тарифної ставки мінімального розряду робітника основної професії, згідно з показниками таблиці 1 (додаток 1 до Положення). У разі, коли тарифні ставки робітників не застосовуються – у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії, визначених у колективному договорі.

2.2. Підставою для перегляду розміру посадового окладу керівника підприємства у контракті можуть бути:

підвищення окладу (тарифної ставки мінімального розряду) робітника основної професії;

зміна середньооблікової чисельності працюючих, в еквіваленті повної зайнятості за рік, до розмірів, що дозволяють змінити граничні межі кратності при визначенні посадових окладів керівників згідно з додатком 1 до Положення;

зміна показника кратності у межах граничної величини.

Керівники підприємств при виникненні підстав та в інших випадках, передбачених законодавством, звертаються до міського голови з поданням про встановлення (перегляд) розміру посадового окладу та Розрахунком посадового окладу керівника комунального підприємства за формою встановленого зразка згідно з додатком 2 до Положення.

На підставі розглянутого міським головою подання, з Розрахунком посадового окладу керівника підприємства, управління персоналу міської ради готує проєкт контракту (додаткової угоди до контракту) з керівником комунального підприємства.

2.3. Посадовий оклад керівника новоствореного підприємства визначається в кратності п’яти прожиткових мінімумів для працездатних осіб до укладання колективного договору на підприємстві та затвердження штатного розпису. Після укладення колективного договору та визначення середньооблікової чисельності працюючих, в еквіваленті повної зайнятості за рік, розмір посадового окладу керівника новоствореного комунального підприємства визначається відповідно до пункту 2.1 цього Положення.

2.4. Відповідальність за достовірність наданої інформації стосовно середньооблікової чисельності працівників, в еквіваленті повної зайнятості за рік та посадового окладу (ставки) працівника основної професії несе керівник та головний бухгалтер підприємства.

2.5. Штатні розписи комунальних підприємств погоджуються виконавчим органом міської ради, до сфери управління якого входить комунальне підприємство, департаментом економічної політики Луцької міської ради, заступником міського голови відповідно до розподілу обов’язків та міським головою.

Примірник погодженого і затвердженого, в установленому порядку штатного розпису, зберігається у департаменті економічної політики Луцької міської ради.

3. Показники, розміри та умови преміювання

3.1. Керівнику підприємства, враховуючи виконання умов і диференційованих показників преміювання (додаток 3 до Положення), може встановлюватися премія:

за місяць – у розмірі до 100 відсотків посадового окладу керівника (розмір премії може бути збільшений за виконання додаткового обсягу робіт, особливо важливих завдань, ефективної реалізації інвестиційних проєктів та програм тощо, за наявності відповідного подання органу управління підприємством);

за рік – у розмірі до п’яти посадових окладів керівника.

3.2. Премія зменшується або не нараховується у разі:

1) наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному звітному періоді. Розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 % максимально дозволеного розміру премії, встановленого цим Положенням, крім випадків, коли виникнення заборгованості пов’язане з невиконанням державою (місцевим бюджетом) зобов’язань з відшкодуванням пільг (субсидій) та інших платежів відповідно до вимог законодавства;

2) погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим розпорядженням міського голови).

3.3. Премія не нараховується у таких випадках:

1) у разі збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному звітному періоді, порівняно з попереднім звітним періодом, крім випадків, коли виникнення заборгованості пов’язане з невиконанням державою (місцевим бюджетом) зобов’язань з відшкодуванням пільг (субсидій) та інших платежів відповідно до вимог законодавства України;

2) при отриманні чистого збитку, крім випадків, коли керівнику підприємства встановлено коефіцієнт ефективності у вигляді зниження рівня збитковості підприємства, який встановлюється виконавчим органом міської ради, до сфери управління якого входить комунальне підприємство, за погодженням з департаментом економічної політики;

3) у разі незатвердження (непогодження) у встановленому законодавством порядку річного фінансового плану;

4) керівникам підприємств, які знаходяться в стадії ліквідації, банкрутства чи фактично не здійснюють фінансово-господарську діяльність.

3.4. Підставою для визначення розміру премії керівника підприємства є звернення комунального підприємства, що подається не пізніше 10 числа місяця, наступного за звітним, до департаменту економічної політики щодо його преміювання. Додатком до звернення є Звіт про виконання диференційованих показників преміювання керівника згідно з встановленою формою (далі – Звіт) (додаток 4 до Положення).

Відповідальність за достовірність наданої інформації у Звіті несе керівник та головний бухгалтер підприємства.

3.5. Департамент економічної політики розглядає Звіт про виконання диференційованих показників преміювання керівника та перевіряє відповідність розрахунків до показників фінансового плану підприємства.

3.6. На підставі розглянутого звернення та Звіту департамент економічної політики до 20 числа місяця, наступного за звітним, готує Подання міському голові на преміювання керівника підприємства згідно з встановленою формою, що додається (додаток 5 до Положення).

3.7. На підставі Подання управління персоналу міської ради готує проєкт розпорядження про преміювання керівника підприємства.

3.8. Премія керівнику підприємства нараховується за фактично відпрацьований час у звітному періоді. За період відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не нараховується.

У разі припинення трудових відносин за посадою, премія за звітний період та за рік не нараховується.

3.9. У випадку, коли обов'язки керівника підприємства виконує інша посадова особа, згідно з окремим розпорядженням міського голови, показники, розміри та умови преміювання встановлюються відповідно до цього положення незалежно від наявності (відсутності) контракту з керівником підприємства, що належить до комунальної власності міської територіальної громади.

4. Інші види матеріального заохочення

4.1. Керівникові, який відпрацював на підприємстві не менше 5 років, у разі виходу на пенсію, може виплачуватися грошова допомога у розмірі не більше як шість посадових окладів.

4.2. Усі види матеріального заохочення та їх розміри повинні бути обумовлені в контракті.

Заступник міського голови,

керуючий справами виконкому Юрій ВЕРБИЧ

Смаль 777 955

Додаток 1

до Положення про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

ПОКАЗНИКИ

для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства

|  |  |
| --- | --- |
| Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, осіб | Граничний показник кратності окладу (тарифних ставок мінімального розряду) робітника основної професії |
| до 100 | 3,5 |
| від 101 до 300 | 5,0 |
| від 301 до 500 | 6,5 |
| від 501 до 700 | 8,0 |
| від 701 до 1000 | 9,0 |
| від 1001 | 10,0 |

Смаль 777 955

Додаток 2

до Положення про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

Розрахунок посадового окладу

керівника підприємства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва показника | Значення показників |
| 1. | Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, осіб |  |
| 2. | Кратність окладу (тарифних ставок мінімального розряду) робітника основної професії |  |
| 3. | Посадовий оклад (ставка мінімального розряду) робітника основної професії згідно штатного розпису |  |
| 4. | Посадовий оклад керівника підприємства, грн\* |  |

\* заокруглюється до 50 грн

Керівник підприємства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Власне ім’я ПРІЗВИЩЕ

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Власне ім’я ПРІЗВИЩЕ

Смаль 777 955

Додаток 3

до Положення про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

Диференційовані показники

преміювання керівника підприємства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Диференційовані показники | Відсоток преміювання |
| 1. | Виконання фінансового плану з отримання доходу (виручки) від реалізації товарів, робіт та послуг (визначається як 1/3 планового квартального показника до факту за звітний період) | 30 |
| 2.\* | Виконання фінансового плану з отримання чистого прибутку (коефіцієнту ефективності у вигляді зниження рівня збитковості підприємства) (визначається як 1/3 планового квартального показника до факту за звітний період) | 30 |
| 3.\* | Підвищення рентабельності за основним видом діяльності.Підвищення означає, що показник рентабельності звітного періоду (Р2) перевищує показник рентабельності попереднього відповідного періоду (Р1): *Р2 > Р1*Рентабельність за основним видом діяльності визначається за формулою:

|  |  |
| --- | --- |
| *Р =* | ЧП — × 100 Д |

де: Д – дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) ; ЧП – чистий прибуток. | 20 |
| 4. | Вжиття заходів щодо скорочення: безнадійної дебіторської заборгованості (зменшення або відсутність безнадійної дебіторської заборгованості); кредиторської заборгованості, без врахування заборгованості, що виникла внаслідок невиконання державою (місцевим бюджетом) зобов'язань | 10 |
| 5. | Виконання зобов'язань за контрактом, належна виконавська дисципліна, відсутність скарг на дії (бездіяльність) керівника підприємства | 10 |
| 6. | Виконання додаткового обсягу робіт, особливо важливих завдань, ефективної реалізації інвестиційних проєктів та програм тощо | - |
| 7.\*\* | Належне виконання підприємством соціального навантаження, створення умов для всебічного та гармонійного розвитку мешканців громади, забезпечення безперебійного функціонування соціально-побутової та соціально-культурної інфраструктури міської територіальної громади тощо | до 100 |

\* не застосовується до некомерційних (неприбуткових) комунальних підприємств;

\*\* застосовується виключно до некомерційних (неприбуткових) комунальних підприємств.

Смаль 777 955

Додаток 4

до Положення про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

ЗВІТ

про виконання диференційованих показників

преміювання керівника підприємства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Диференційовані показники | Значення показника (примітка, обґрунтування) | Відсоток преміювання |
| 1. | Виконання фінансового плану з отримання доходу (виручки) від реалізації товарів, робіт та послуг |  |  |
| 2. | Виконання фінансового плану з отримання чистого прибутку (коефіцієнту ефективності у вигляді зниження рівня збитковості підприємства)  |  |  |
| 3. | Підвищення рентабельності за основним видом діяльності. |  |  |
| 4. | Вжиття заходів щодо скорочення: безнадійної дебіторської заборгованості (зменшення або відсутність безнадійної дебіторської заборгованості); кредиторської заборгованості, без врахування заборгованості, що виникла внаслідок невиконання державою (місцевим бюджетом) зобов'язань |  |  |
| 5. | Виконання зобов'язань за контрактом, належна виконавська дисципліна, відсутність скарг на дії (бездіяльність) керівника підприємства |  |  |
| 6. | Виконання додаткового обсягу робіт, особливо важливих завдань, ефективної реалізації інвестиційних проєктів та програм тощо |  |  |
| 7. | Належне виконання підприємством соціального навантаження, створення умов для всебічного та гармонійного розвитку мешканців громади, забезпечення безперебійного функціонування соціально-побутової та соціально-культурної інфраструктури міської територіальної громади тощо |  |  |

Керівник підприємства підпис Власне ім’я ПРІЗВИЩЕ

Головний бухгалтер підпис Власне ім’я ПРІЗВИЩЕ

Смаль 777 955

Додаток 5

до Положення про умови оплати праці та преміювання керівників підприємств, що належать до комунальної власності міської територіальної громади

ПОДАННЯ

на преміювання

керівника підприємства **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(назва підприємства)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(прізвище, ім’я, по батькові)

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

 (місяць, рік)

Відповідно до пунктів\_\_\_\_\_\_\_\_\_ контракту між Луцьким міським головою та \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ пропонуємо преміювати за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ року (місяць, рік)

керівника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (назва підприємства)

у розмірі \_\_\_\_\_\_\_\_ відсотків до \_\_\_\_\_ посадового окладу керівника.

Підстава: - звернення підприємства;

 - звіт про виконання диференційованих показників преміювання

 за місяць/рік;

 - подання органу управління підприємством.

Директор департаменту

економічної політики Власне ім’я ПРІЗВИЩЕ

Смаль 777 955