

Додаток
до рішення Київської обласної ради
від 19 грудня 2019 року № 741-32-VII

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці керівників комунальних підприємств, комунальних
некомерційних підприємств, що належать до спільної власності територіальних
громад сіл, селищ, міст Київської області

1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці керівників комунальних підприємств, комунальних некомерційних підприємств, що належать до спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області, засновником яких є Київська обласна рада (далі по тексті – Положення) розроблене з метою визначення розміру посадового окладу, умов, показників та розмірів преміювання керівників комунальних підприємств, комунальних некомерційних підприємств.

1.2. Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», постанов Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 року № 859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами та доповненнями) та від 21.08.2019 року № 792 «Про затвердження Порядку укладання контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я».

1.3. Заробітна плата керівника комунального підприємства, комунального некомерційного підприємства складається з посадового окладу, премій та обов'язкових надбавок і доплат. Обов'язкові надбавки і доплати включають:

надбавки та доплати за почесні, вчені звання, науковий ступінь (у разі якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним почесним званням чи науковим ступенем);

надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, особливі умови праці, складність, напруженість у роботі в розмірі до 50 відсотків посадового окладу;

доплати за шкідливі умови праці.

2. Встановлення розміру посадового окладу керівника

2.1. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства, комунального некомерційного підприємства, що належить до спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Київської області, засновником якого є Київська обласна рада (далі по тексті – Керівник) визначається (встановлюється) залежно від середньооблікової чисельності штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік у кратності до мінімального розміру тарифної ставки I розряду

робітника основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), згідно з додатком 1 до цього Положення.

Розрахунок згідно з додатком 2 до цього Положення погоджується головою Київської обласної ради або першим заступником чи заступником голови Київської обласної ради, відповідно до розподілу обов'язків.

2.2. Працівник основної професії підприємства визначається у колективному договорі.

2.3. Посадовий оклад Керівника може бути переглянуто в разі зміни розміру:

- мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на початок календарного року, згідно чинного законодавства;
- вартості активів підприємства;
- чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг);

Посадовий оклад керівника переглядається шляхом внесення змін до контракту.

2.4. Перерахунок (перегляд) розміру кратності посадового окладу Керівника може бути здійснено 1 раз на рік після подання річної фінансової звітності підприємства та погоджується головою Київської обласної ради або першим заступником чи заступником голови Київської обласної ради, відповідно до розподілу обов'язків.

Розмір кратності може бути змінено протягом року у разі зміни критеріїв для його визначення або погіршення фінансових показників підприємства.

2.5. При розрахунку посадового окладу Керівнику новоствореного комунального підприємства враховуються прогнозні показники, що зазначаються у додатку 2 цього Положення, з подальшим їх підтвердженням.

2.6. Якщо посадовий оклад Керівника підприємства після перегляду згідно з умовами даного Положення, виявиться меншим від зазначеного в контракті, укладеному з таким Керівником, на момент вступу в дію даного Положення, розмір посадового окладу керівника може залишитись без змін до моменту, визначеного у пункті 2.4 Положення, або до закінчення терміну дії контракту.

3. Умови та показники преміювання Керівників за підсумками роботи

3.1. Преміювання Керівника здійснюється на підставі показників звітів про виконання фінансового плану підприємства, статистичних та бухгалтерських даних за результатами роботи комунального підприємства, комунального некомерційного підприємства за звітний період (квартал, півріччя, 9 місяців, рік), а також інших аналітичних даних за відповідний період.

3.2. Показники преміювання керівників комунальних підприємств:

- виконання планового показника «Разом доходів»;
- виконання планового показника «Чистий прибуток»;
- виконання планового показника «капітальні інвестиції».

3.3. Показники преміювання керівників комунальних некомерційних підприємств:

- виконання планового показника «Чистий дохід від реалізації товарів, робіт, послуг»;
- зменшення дебіторської заборгованості;
- зменшення кредиторської заборгованості.

3.4. Умови преміювання:

- виконання планового показника чистого прибутку (нульовий результат прибутку не є показником прибуткової діяльності підприємства);
- відсутність зростання заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємства в поточному періоді порівняно з попереднім періодом;
- наявність затвердженого річного фінансового плану;
- відсутність простроченої заборгованості перед бюджетом зі сплати податків (зборів) та обов'язкових платежів, з відрахування частини чистого прибутку до обласного бюджету, зі сплати відрахувань суми надходжень від оренди майна комунальної власності;
- відсутність фактів неподання або подання з порушенням установленого терміну фінансової та статистичної звітності;
- відсутність фактів порушення трудової та виконавчої дисципліни, неналежного виконання доручень і розпоряджень Київської обласної ради,
- відсутність на підприємстві нещасних випадків зі смертельним наслідком в наслідок порушення у закладі вимог законодавства про охорону праці та протипожежних норм і правил.

4. Розміри преміювання керівників

4.1. Розрахунковий розмір преміювання керівників комунальних підприємств установлюється за:

- виконання планового показника «разом доходів» від 100 % і більше – 1,0 оклад;
- виконання планового показника «чистий фінансовий результат (прибуток)»: від 100 % і більше – 1,0 оклад;
- виконання планового показника «капітальні інвестиції»: від 100 % і більше – 1,0 оклад.

4.2. Розрахунковий розмір преміювання керівників комунальних некомерційних підприємств установлюється за:

- виконання планового показника «Чистий дохід від реалізації товарів, робіт, послуг» від 100 % і більше – 1,0 оклад;
- зменшення дебіторської заборгованості не менше, ніж на 10 % – 1,0 оклад;
- зменшення кредиторської заборгованості не менше, ніж на 10 % – 1,0 оклад.

4.3. Загальний річний розмір премії керівника підприємства не може перевищувати 16 посадових окладів, визначених у контракті.

4.3. Максимальний розмір премії керівника комунального підприємства не може перевищувати 25 % чистого фінансового результату, отриманого підприємством від фінансово-господарської діяльності у звітному періоді, з урахуванням обмежень, визначених чинним законодавством України.

4.4. Підставою для визначення розміру премії Керівника є звернення підприємства щодо преміювання Керівника до виконавчого апарату Київської

обласної ради, додатками до якого є Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників згідно з додатком 3 до цього Положення.

Разом зі звітами Керівник підприємства подає інформацію щодо дотримання усіх умов преміювання.

У разі недотримання усіх умов преміювання Керівник подає відповідну пояснювальну записку щодо кожного пункту невиконаних умов.

4.5. У випадку неподання Звіту про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства згідно з додатком 3 до цього Положення, розмір премії Керівнику за підсумками роботи за відповідний звітний період не встановлюється.

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

Заступник голови ради

Я.В. Добрянський

Додаток 1
до Положення

ПОКАЗНИКИ
для визначення розміру посадового окладу
керівника комунального підприємства

Середньооблікова чисельність штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік, осіб	Максимальна кратність мінімальних тарифних ставок 1 розряду робітника основного виробництва (мінімальних посадових окладів (ставок) працівника основної професії)*
До 250	до 4,0
251-500	до 4,5
501-750	до 5,0
751-1000	до 5,5
1001-1500	до 6,0
понад 1501	до 6,5

Примітка:

* Визначених в колективному договорі підприємства або внутрішнім нормативним актом підприємства (у разі відсутності колективного договору).

Заступник голови ради

Я.В. Добрянський

**Додаток 2
до Положення**

Погоджено

**Розрахунок посадового окладу
керівника комунального підприємства**

№ з/п	Назва показників / прогнозованих показників для новостворених підприємств	Значення показників/ прогнозованих показників для новостворених підприємств
1	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	
2	Вартість активів, тис. грн.	
3	Річний дохід, тис. грн.	
4	Посадовий оклад (ставка) працівника основної професії.	
5	Кратність до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії:	
5.1	згідно з дод.1 Положення	
5.2	за пропозицією органу управління	
6	Посадовий оклад керівника комунального підприємства, грн.	

Керівник підприємства

_____ (Підпис)

_____ (П.І.Б.)

Головний бухгалтер

_____ (Підпис)

_____ (П.І.Б.)

Заступник голови ради

Я.В. Добрянський

(назва підприємства)
за _____ 20__ р.

**Звіт про виконання
основних фінансових (базових) показників підприємства**

№ з/п	Найменування показників	За звітний період (тис. грн.)			За попередній звітний період (тис. грн.)		За аналогічний період минулого року (тис. грн.)	
		План	Факт	+/-	Факт	+/-	Факт	+/-
1	Дохід							
2	Витрати							
3	Адміністративні витрати							
4	Чистий прибуток(збиток)							
5	Заборгованість по З/П (період з якого виникла заборгованість)							
	В т. ч. поточна							
6	Заборгованість з виплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів							
	в.т.ч. поточна							
	прострочена							
7	Дебіторська заборгованість							
	в.т.ч. поточна							
	прострочена							
8	Кредиторська заборгованість							
	в.т.ч. поточна							
	прострочена							
9	Обсяг отриманих бюджетних коштів							
10	Капітальні інвестиції							

Керівник підприємства

(Підпис)

(П.І.Б.)

Головний бухгалтер

(Підпис)

(П.І.Б.)

Заступник голови ради

Я.В. Добрянський