|  |
| --- |
| **Додаток до рішення****Виконавчого комітету Стрийської міської ради****від 04.02.2022 №22** |

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про умови оплати праці та преміювання керівників комунальних підприємств, що знаходяться на території Стрийської територіальної громади**

**РОЗДІЛ І**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств, що знаходяться на території Стрийської територіальної громади (далі по тексту – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Закону України «Про оплату праці», 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» (із змінами).

Дане Положення розроблено з метою впровадження диференційного підходу до визначення розмірів заробітної плати керівників комунальних підприємств, що знаходяться на території Стрийської територіальної громади (далі по тексту – керівники комунальних підприємств) залежно від фінансових показників господарської діяльності підприємства і середньооблікової чисельності працюючих та відповідного їх заохочення за якісне виконання обов’язків за контрактом.

1.2. За виконання обов’язків, передбачених у контракті, керівнику комунального підприємства нараховується заробітна плата за кошти, одержані комунальним підприємством внаслідок його фінансово-господарської діяльності, або/та кошти міського бюджету, які отримує підприємство як фінансову допомогу відповідно до вимог чинного законодавства України.

1.3. Заробітна плата керівника комунального підприємства складається з посадового окладу, надбавок, доплат, премій та заохочень.

**РОЗДІЛ ІІ**

**УМОВИ І РОЗМІРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**2.1. Визначення розміру посадового окладу керівника комунального підприємства**

2.1.1. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства  визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, відповідно до додатку 1 до цього Положення.

2.1.2. Розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на комунальному підприємстві визначається у Колективному договорі, що діє на комунальному підприємстві.

До розрахунку мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії застосовуються:

–      прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений відповідно до чинного законодавства України;

–      коефіцієнт мінімальної заробітної плати працівника основної професії, визначений у  Колективному договорі, що діє на комунальному підприємстві, або у Галузевій угоді (за наявності);

2.1.3. Посадові оклади заступників керівників комунальних підприємств встановлюються на 5 – 15 відсотків, головних бухгалтерів - на 10 – 30 відсотків нижче посадового окладу керівника підприємства.

2.1.4. Посадові оклади керівників комунальних підприємств змінюються відповідно до зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб згідно із чинним законодавством України.

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

**2.2. Надбавки та доплати до посадового окладу керівника**

**комунального підприємства**

2.2.1. Керівнику комунального підприємства виплачуються наступні надбавки:

     за складність, напруженість у роботи - встановлюється щомісячно до 50 відсотків посадового окладу (у межах затвердженого фонду оплати праці) за: виконання більш складної і відповідальної роботи; обсяг виконуваної роботи, її інтенсивність; якість і своєчасність виконуваних робіт, творчий підхід при виконанні нових і складних робіт.

Новопризначеним керівникам надбавка за складність, напруженість у  роботі встановлюється не раніше ніж через один - три місяці з дня призначення на посаду.

Надбавка скасовується або зменшується в разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи відповідно до умов контракту або отримання значних збитків підприємством.

Надбавка не нараховується керівникам комунальних підприємств, які знаходяться в стадії ліквідації, банкрутства чи фактично не здійснюють фінансово-господарську діяльність;

     щомісячно за стаж наукової діяльності для керівників комунальних підприємств, 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;

     за вислугу років – відповідно до чинного законодавства України та умов Колективного договору, що діє на комунальному підприємстві;

     за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР: «народний» - у розмірі 40 відсотків, «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

     за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» - у розмірі 20 відсотків, «майстер спорту міжнародного класу» - 15 відсотків, «майстер спорту» - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні звання встановлюються керівникам комунальних підприємств, якщо їх діяльність за профілем збігається із наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням.

2.2.2. Керівнику  комунального підприємства виплачуються наступні доплати:

     за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і  20 відсотків до посадового окладу;

     за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки до посадового окладу, якщо комунальне підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність.

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

2.2.3. Підвищення посадового окладу за наявність кваліфікаційної категорії та за роботу у шкідливих та важких умовах проводиться згідно із чинним законодавством України.

**РОЗДІЛ ІІІ**

**УМОВИТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА КВАРТАЛ**

**3.1. Умови преміювання керівників комунальних підприємств**

3.1.1. Преміювання керівників комунальних підприємств здійснюється на підставі розпорядження міського голови за підсумками роботи за квартал у розмірі до 3-х посадових окладів керівника підприємства.

3.1.2. Проєкт розпорядження на щоквартальне преміювання керівників комунальних підприємств готує відділ кадрової роботи Стрийської міської ради на підставі подання профільного заступника міського голови**(Додаток 2)** за результатом звітності за квартал відповідно додатку **Додатку3.**

 **3**.**2.Розмір щоквартальної премії зменшується при невиконанні наступних показників:**

3.2.1. При наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному звітному періоді розмір премії повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до цього Положення.

3.2.2. При збільшенні розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;

3.2.3. При збільшенні заборгованості по платежах до бюджетів всіх рівнів за звітний період від 5%до 15%-розмір премії зменшується на 50% посадового окладу керівника, при збільшенні заборгованості більше 15% - на 100% посадового окладу керівника.

3.2.4. При порушенні термінів виконання доручень міського голови, профільного заступника міського голови премія керівнику комунального підприємства зменшується до 100% посадового окладу.

3.2.5. Незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану винагорода (премія) не встановлюється.

**3.3. Премія керівникам за звітний період не нараховується:**

3.3.1. При допущенні на підприємстві нещасного випадку;

3.3.2. При притягненні до дисциплінарної відповідальності (протягом дії дисциплінарного стягнення);

3.3.3. При невиконанні умов контракту, порушенні трудової дисципліни премія не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення;

3.3.4. Якщо комунальне підприємство знаходиться в стадії ліквідації чи банкруцтва, керівники таких підприємств не преміюються;

5.3.5. Премії керівникам на період відпусток, тимчасової непрацездатності чи навчання не нараховуються.

**3.4. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у звітному періоді за рахунок фонду оплати праці підприємства.**

3.4.1. При погіршенні показників роботи підприємства за квартал, з незалежних від керівника причин, керівнику даного підприємства, необхідно подати письмове пояснення на ім’я профільного заступника міського голови.

**РОЗДІЛ IV**

**ІНШІ ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**4.1.       Матеріальна винагорода за ефективне управління майном**

**спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст області**

4.1.1. Керівнику підприємства може виплачуватися матеріальна винагорода за ефективне управління майном Стрийської територіальної громади (далі по тексту – матеріальна винагорода) з частини чистого прибутку, що залишається в розпорядженні комунального підприємства, у розмірі одного посадового окладу.

4.1.2.   Матеріальна винагорода виплачується один раз на рік за підсумками фінансово-господарської діяльності комунального підприємства на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності.

4.1.3.  Виплата матеріальної винагороди керівнику комунального підприємства здійснюється за таких умов:

     виконання планових показників річного фінансового плану (планових показників чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), валового та чистого прибутку), при цьому нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості діяльності комунального підприємства;

     відсутність простроченої заборгованості з виплати заробітної плати працівникам комунального підприємства у звітному періоді;

   відсутність на комунальному підприємстві нещасного випадку зі смертельним наслідком;

     своєчасність сплати податків та інших обов’язкових платежів;

     відсутність узгоджених штрафних санкцій до комунального підприємства з боку фіскальних органів;

     за результатами позитивного висновку в акті перевірки міської ради щодо стану та ефективності використання майна,що знаходяться на території Стрийської територіальної громади.

     забезпечення виконання вимог, встановлених чинним законодавством України, з питань забезпечення охорони праці, запобігання і протидії корупції, протипожежної безпеки.

4.1.4.   Для надання згоди на виплату матеріальної винагороди керівнику комунального підприємства до міської ради подаються наступні документи:

     звернення комунального підприємства на ім’я міського голови;

    звіт про виконання основних показників комунального підприємства за рік (**додаток 4 до цього Положення**).

4.1.5.  Матеріальна винагорода керівнику виплачується на підставі розпорядження Стрийського міського голови за поданням профільного заступника міського голови.

4.1.6.  У разі невиконання умов контракту та недотримання показників, передбачених у фінансовому плані комунального підприємства, невиконання рішень міської ради, погіршення показників роботи комунального  підприємства, порівняно з попереднім періодом, матеріальна винагорода керівнику не виплачується.

**4.2.     ІНШІ  ВИНАГОРОДИ  КЕРІВНИКУ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

4.2.1.Керівнику комунального підприємства виплачується матеріальна допомога для оздоровлення в розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

4.2.2. Керівнику комунального підприємства може виплачуватися разова матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань відповідно до умов Колективного договору, що діє на комунальному підприємстві, у межах фонду оплати праці.

**Керуюча справами міськвиконкому Оксана ЗАТВАРНИЦЬКА**