|  |
| --- |
| Додатокдо рішеннявиконавчого комітетувід 16 березня 2023 №\_82\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про умови оплати праці та преміювання керівників комунальних підприємствСтрийської територіальної громади**

**РОЗДІЛ І**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємствСтрийської 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 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.

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

**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. Розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров’я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків.

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

2.1.5.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 Додатку 1 до Положення.

- зміна показника кратності у межах граничної величини.

2.1.6. Посадовий оклад керівника новоствореного комунального 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 2.1.1. цього Положення.

2.1.7. 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 можуть виплачуватися наступні доплати:

- щомісячно за стаж наукової діяльності для керівниківкомунальних підприємств, робота яких пов’язана з науковою, науково-технічною діяльність,у таких розмірах: понад 3 роки-10 відсотків, понад 10 років-20 відсотків, понад 20 років-30 відсотків.

     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.

2.2.2. Керівникові комунального підприємства може також виплачуватись грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію.

**РОЗДІЛ ІІІ**

**УМОВИ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА КВАРТАЛ ТА ЗА РІК**

 **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 виконавчого комітету Стрийської міської ради на підставі подання профільного заступника міського голови **(Додаток 2)** за результатом звітності за квартал відповідно **Додатку 3.**

3.1.3. Проєкт розпорядження на річне преміювання керівників комунальних підприємств готує відділ кадрової роботи виконавчого комітету Стрийської міської ради на підставі подання профільного заступника міського голови **(Додаток 4)** за результатом звітності за рік відповідно **Додатку 5.**

3.1.4. Преміювання керівників комунальних підприємств здійснюється на підставі розпорядження міського голови за підсумками роботи за рік у розмірі до 10 (десяти) посадових окладів керівника підприємства.

 **3**.**2.Розмір 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 порушенні термінів виконання доручень міського голови, профільного заступника міського голови премія керівнику комунального підприємства зменшується до 100%.

3.2.4. 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 та за рік, з незалежних від керівника причин, керівнику даного підприємства, необхідно подати письмове пояснення на ім’я профільного заступника міського голови.

**Керуюча справами міськвиконкому Оксана ЗАТВАРНИЦЬКА**