

**Додаток
до рішення Нижньовербізької
сільської ради
від 30.03.2023 року № 963-XXXIX/2023**

**Положення
про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств
Нижньовербізької сільської територіальної громади**

**РОЗДІЛ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств Нижньовербізької сільської територіальної громади (далі по тексті – 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 Нижньовербізької сільської територіальної громади (далі по тексті – 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 бюджету Нижньовербізької сільської територіальної громади, 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.

1.4. Розмір посадового окладу, надбавок, доплат, премій та заохочень встановлюється розпорядженням сільського голови.

**РОЗДІЛ II
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);
- регіональний коефіцієнт – 1,6.

2.1.3. Посадовий оклад керівника комунального підприємства розраховується відповідно до додатку 2 до цього Положення та є невід'ємною частиною штатного розпису комунального 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 (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 роботі – 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;

- за вислугу років - відповідно до чинного законодавства України та умов Колективного договору, що діє на комунальному підприємстві.

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

РОЗДІЛ III

УМОВИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА КВАРТАЛ/РІК

3.1. Умови преміювання керівників комунальних підприємств

3.1.1. Преміювання керівника комунального підприємства здійснюється на підставі показників звітів про виконання фінансового плану, статистичних та бухгалтерських даних за результатами роботи комунального підприємства за звітний період.

3.1.2. Преміювання проводиться за результатами роботи за квартал, рік, а також до Дня працівників житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення.

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

3.1.4. Премії керівнику нараховуються при дотриманні основних умов преміювання.

Основними умовами преміювання є:

- виконання фінансово-економічних показників діяльності підприємства;
- наявність економії фонду оплати праці підприємства;
- своєчасне та якісне виконання умов контракту, доручень керівництва;
- своєчасне затвердження в установленому порядку фінансового плану підприємства;
- ефективне використання комунального майна;
- відсутність заборгованості з виплати заробітної плати;
- недопущення нещасних випадків з вини підприємства;
- забезпечення своєчасного внесення платежів до бюджету;
- відсутність заборгованості з комунальних та інших платежів;
- відсутність порушень за результатами перевірок фінансово-господарської діяльності комунального підприємства за звітний період або за попередні періоди, але не більше ніж за один календарний рік, що передує звітному періоду;
- відсутність дисциплінарного стягнення за звітний період;
- відсутність повторних обґрунтованих скарг щодо якості надання послуг комунальним підприємством.

3.2. Порядок преміювання керівників комунальних підприємств

3.2.1. Підставою для нарахування та виплати премій керівникам комунальних підприємств є розпорядження сільського голови.

3.2.2. Для надання згоди щодо преміювання керівника комунального підприємства голові сільської ради надаються наступні документи:

- звернення комунального підприємства на ім'я сільського голови (додаток 3 до цього Положення);

-звіт/пояснювальну записку про виконання фінансового плану за квартал/рік;

-звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства за квартал/рік (додаток 4 до цього Положення).

3.2.3. Документи щодо преміювання керівник комунального підприємства подає до 20 числа звітнього періоду.

РОЗДІЛ IV

ІНШІ ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ТА ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

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

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

Секретар сільської ради

Анастасія РОМАНЕНЧУК