



ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
VII СКЛИКАННЯ
Р І Ш Е Н Н Я

15.11.2017

№ 66/26

Про затвердження Положення про оплату праці керівників підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Дніпра

Керуючись Цивільним, Господарським кодексами України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», враховуючи лист департаменту по роботі з активами Дніпровської міської ради від 10.10.2017 вх. № 8/5291, міська рада

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Положення про оплату праці керівників підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Дніпра (додається).

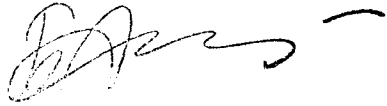
2. Комунальним підприємствам Дніпровської міської ради здійснити розрахунок посадового окладу керівника комунального підприємства та надати його на погодження до виконавчого органу Дніпровської міської ради відповідно до підпорядкованості.

3. Виконавчим органам Дніпровської міської ради погодити розрахунки посадових окладів керівників підпорядкованих комунальних підприємств та надати їх на затвердження до міського голови.

4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів, директора департаменту охорони здоров'я населення Дніпровської міської ради Бабського А. А., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів Єпіфанцеву С. В., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів, директора департаменту благоустрою та інфраструктури Дніпровської міської ради Лисенка М. О., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів, директора департаменту економіки, фінансів та міського бюджету Дніпровської міської ради Міллера В. В., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів, керуючого справами виконавчого

комітету міської ради Санжару О. О., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів Сидоренка О. М., заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів Шикуненка О. В. та на голів постійних комісій міської ради.

Міський голова



Б. А. Філатов

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення міської ради

15.11.2017 № 66/а/б

ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці керівників підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Дніпра

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про оплату праці керівників підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Дніпра (далі - Положення про оплату праці), розроблено з метою визначення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Дніпра (далі - Керівник), та спрямовано на посилення взаємозв'язку заробітної плати Керівника з його особистим трудовим внеском та кінцевими результатами роботи підприємства, запроваджується для підвищення матеріальної зацікавленості Керівників у поліпшенні індивідуальних результатів, результатів діяльності структурних підрозділів та підприємства загалом.

2. ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ КЕРІВНИКА

2.1. Розмір посадового окладу Керівника встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

У разі наявності можливості застосування двох і більше максимально допустимих розмірів посадового окладу Керівника обирається найвищий із максимально допустимих розмірів посадових окладів згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» зі змінами та доповненнями (таблиця 1 Додаток 1).

Залежно від величини посадового окладу працівника основної професії, додатково, встановлюється граничний розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії (таблиця 2 Додаток 1).

У разі, якщо максимально допустимий розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії, розрахований згідно з таблицею 1, перевищує граничний розмір окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії згідно з таблицею 2, тоді для визначення розміру посадового окладу Керівника віддається перевага розрахунку згідно з таблицею 2.

Розрахунок посадового окладу (додаток 2) є невід'ємною частиною контракту Керівника.

Розрахунок посадового окладу затверджується міським головою та погоджується заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів відповідно до розподілу повноважень та керівником виконавчого органу, до сфери управління якого належить (входить) комунальне підприємство (далі - Уповноважений орган).

При встановленні посадового окладу Керівнику право остаточного встановлення показника кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії до максимально допустимого розміру належить міському голові, враховуючи Постанову Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» зі змінами та доповненнями.

2.2. Працівник основної професії підприємства визначається у колективному договорі.

2.3. Посадовий оклад Керівника змінюється відповідно до зміни розміру мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, відповідно до чинного законодавства, шляхом внесення змін до контракту.

2.4. Перерахунок розміру кратності посадового окладу Керівника здійснюється 1 раз на рік, до 30 квітня року наступного за звітнім, за результатами річної фінансової звітності (Звіт про сукупний дохід (форма №2)) та Баланс (Звіт про фінансовий стан (форма № 1)), затверджені наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 28.02.2013 за № 336/22868, зі змінами.

2.5. Відповідальність за достовірність наданої інформації відповідно до додатку 2 та її відповідність штатному розпису несе Керівник та головний бухгалтер підприємства.

2.6. При розрахунку посадового окладу Керівнику новоствореного комунального підприємства враховуються прогностичні показники, що зазначаються у додатку 2, з подальшим їх підтвердженням.

3. УМОВИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ ТА РОЗМІРИ 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 за звітний період.

3.2. Керівнику, враховуючи виконання умов і диференційованих показників преміювання, встановлюється премія:

за квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів Керівника.

за рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів Керівника.

3.3. Виплата квартальних премій Керівнику проводиться із фонду оплати праці підприємств за рахунок економії фонду оплати праці, враховуючи результати роботи підприємства за відповідний квартал, на підставі клопотання (додаток 4) керівника Уповноваженого органу (виконавчого органу, до сфери управління якого належить (входить) комунальне підприємство) на заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів відповідно до розподілу повноважень.

3.4. Виплата річних премій Керівнику проводиться на підставі клопотання (додаток 4) заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів відповідно до розподілу повноважень лише при наявності достатньої суми чистого прибутку за підсумками річної звітності, після її подання та розгляду, за погодженням з виконавчим органом міської ради з питань фінансів.

Розмір річної премії погоджується міським головою.

3.5. Підставою для визначення розміру премії Керівника є Звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства (далі Звіт) за відповідний період (додаток 3), який подається щоквартально до 20-го числа наступного за звітним кварталом, а річний - не пізніше 28 лютого наступного за звітним роком до виконавчого органу, до сфери управління якого належить (входить) комунальне підприємство.

3.6. У випадку не подання або несвоєчасного подання Звіту, розмір премії Керівнику за підсумками роботи за відповідний звітний період не встановлюється.

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

3.8. Премія Керівнику зменшується при наявності заборгованості комунального підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді, розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозведеного розміру премії відповідно до Положення про оплату праці.

3.9. Премія Керівнику зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення у разі:

- погіршення якості роботи;
- невиконання умов контракту;
- порушення трудової дисципліни.

3.10. Премія Керівнику не нараховується у разі:

- збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом;
- допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства;
- наявності заборгованості з податків і зборів до бюджетів усіх рівнів.

3.11. Заробітна плата Керівнику виплачується одночасно з виплатою заробітної плати працівникам підприємства.

3.12. Премія Керівнику, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності, не нараховується протягом дії дисциплінарного стягнення.

3.13. Премія не нараховується Керівникам комунальних підприємств, які перебувають у процесі ліквідації, банкрутства чи фактично не здійснюють фінансово-господарську діяльність.

4. ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ТА ІНШІ ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ КЕРІВНИКІВ

4.1. Керівнику можуть встановлюватися:

4.1.1 Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків і за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність.

Доплати провадяться у разі, коли діяльність Керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

4.1.2. Щомісячні надбавки за стаж наукової діяльності для працівників, 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.

4.2. Керівнику можуть виплачуватися грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію.

Заступник директора департаменту
по роботі з активами міської ради –
начальник управління з питань
комунальної власності



А. М. Турчак

Додаток 1
до Положення про оплату праці
керівників підприємств, що
перебувають у комунальній власності
територіальної громади міста Дніпра

Показники
для визначення розміру посадового окладу Керівника

Таблиця 1

Середньо-облікова чисельність працівників, чол.	Максимально допустимий розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії	Вартість активів, млн. грн.	Максимально допустимий розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії	Річний чистий дохід, млн. грн.	Максимально допустимий розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії
1	2	3	4	5	6
До 200	4	До 400	4	До 80	6
200-250	5	400-500	5	80-100	6
250-300	6	500-600	6	100-120	8
300-350	7	600-700	7	120-140	8
350-400	8	700-800	8	140-160	10
400-450	9	800-900	9	160-180	10
450-500	10	900-1000	10	180-200	10
500-525	11	1000-1100	11	200-240	12
525-550	12	1100-1200	12	240-280	12
550-575	13	1200-1300	13	280-320	14
575-600	14	1300-1400	14	320-360	14
600-625	15	1400-1500	15	360-400	16
625-650	16	1500-1600	16	400-440	16
650-675	17	1600-1700	17	440-480	18

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
675-700	18	1700-1800	18	480-520	18
700-725	19	1800-1900	19	520-560	20
725-750	20	1900-2000	20	560-600	20
750-775	21	2000-2100	21	600-640	22
775-800	22	2100-2200	22	640-680	22
800-825	23	2200-2300	23	680-720	24
825-850	24	2300-2400	24	720-760	24
850-875	25	2400-2500	25	760-800	26
875-900	26	2500-2600	26	800-840	26
900-925	27	2600-2700	27	840-880	28
925-950	28	2700-2800	28	880-920	28
950-975	29	2800-2900	29	920-960	30
975-1000	30	2900-3000	30	960-1000	30
Більше 1000	31	Більше 3000	31	Більше 1000	31

Таблиця 2

Мінімальний посадовий оклад працівника основної професії	Граничний розмір посадового окладу Керівника у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії
До 2000	8
2001-2500	6
2501-3000	5,5
3001-4000	3,8
4001-5000	3,3
5001-6500	2,3
Більше 6501	2

Примітка: Посадовий оклад керівника змінюються відповідно до зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб згідно з чинним законодавством.

Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії підприємства враховується відповідно до основної професії, визначеної в колективному договорі.

Заступник директора департаменту
по роботі з активами міської ради –
начальник управління з питань
комунальної власності



А. М. Турчак

Додаток 2
до Положення про оплату праці керівників
підприємств, що перебувають у
комунальній власності територіальної
громади міста Дніпра

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Міський голова

ПОГОДЖЕНО:

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів
відповідно до розподілу
повноважень

ПОГОДЖЕНО:

Керівник виконавчого органу, до сфери
управління якого належить (входить)
комунальне підприємство

Розрахунок посадового окладу керівника комунального підприємства

№ з/п	Назва показників / прогнозних показників для новостворених підприємств	Значення показників / прогнозних показників для новостворених підприємств	Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії
1.	Середньооблікова чисельність працівників, чол.		
2.	Вартість активів, млн.грн.		
3.	Річний чистий дохід, млн.грн.		
4.	Посадовий оклад (ставка) працівника основної професії, грн.		
5.	Кратність до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії:		
5.1.	за розрахунком, згідно з Положенням		
5.2.	за пропозицією міського голови		
6.	Посадовий оклад керівника комунального підприємства, грн.		

Керівник комунального підприємства

(Підпис)

(П.І.Б.)

Головний бухгалтер

(Підпис)

(П.І.Б.)

Заступник директора департаменту
по роботі з активами міської ради –
начальник управління з питань
комунальної власності



А. М. Турчак

Додаток 3
до Положення про оплату праці
керівників підприємств, що перебувають
у комунальній власності територіальної
громади міста Дніпра

(назва комунального підприємства) за
_____ 20 _ р.
(квартал)

Звіт
про виконання основних фінансових (базових) показників комунального
підприємства

№	Найменування показників	За звітний квартал (тис. грн.)	За звітний рік (тис. грн.)	Примітка
1	Чистий дохід	-		
1.1	Прибуток (за рік)	-		
2	Адміністративні витрати			
3	Прибуток (збиток)			
4	Заборгованість із заробітної плати (період з якого виникла заборгованість)			
	в т.ч. поточна прострочена			
5	Заборгованість із виплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів в т.ч. поточна прострочена			
6	Дебіторська заборгованість в т.ч. поточна прострочена			
7	Кредиторська заборгованість в т.ч. поточна прострочена			
8	Паливно-енергетичні ресурси			
9	Енергоносії			
10	Обсяг виконання робіт та надання послуг стороннім організаціям			

Керівник комунального підприємства _____ (Підпис) _____ (П.І.Б.)

Головний бухгалтер _____ (Підпис) _____ (П.І.Б.)

ПОГОДЖЕНО:

Керівник фінансового органу _____
(при наданні звіту за рік)

Заступник директора департаменту
по роботі з активами міської ради –
начальник управління з питань
комунальної власності



А. М. Турчак

Додаток 4
до Положення про оплату праці
керівників підприємств, що перебувають
у комунальній власності територіальної
громади міста Дніпра

Міському голові
(для нарахування річної премії)

Заступнику міського голови з питань
діяльності виконавчих органів
відповідно до розподілу повноважень
(для нарахування квартальної премії)

КЛОПОТАННЯ

для нарахування премії керівнику комунального підприємства

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

за _____ 20__ р.
(квартал (I-IV), рік)

Відповідно до пунктів ____ контракту між Дніпровським міським головою та
_____ пропоную преміювати за _____ 20__ року
(квартал (I-IV), рік)

Керівника _____
(назва підприємства)

у розмірі _____ місячного посадового окладу, встановленого Положенням
про оплату праці керівників підприємств, що належать до комунальної власності
територіальної громади міста Дніпра.

Підстава: звіт про виконання основних фінансових (базових) показників
комунального підприємства.

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів відпо-
відно до розподілу повноважень
(для нарахування річної премії)

(Підпис)

(П.І.Б.)

Керівник уповноваженого органу
(для нарахування квартальної премії)

(Підпис)

(П.І.Б.)

Заступник директора департаменту
по роботі з активами міської ради –
начальник управління з питань
комунальної власності



А. М. Турчак