Додаток 1

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

рішенням третьої сесії

Первозванівської сільської ради

VIIІ скликання

28.12.2017 № 62

**ПОЛОЖЕННЯ**

про оплату праці керівників комунальних підприємств Первзванівської об'єднаної територіальної громади

**1.Загальні положення**

Положення про оплату праці керівників комунальних підприємств Первозванівської об'єднаної територіальної громади (далі – положення) розроблено з метою визначення розміру оплати праці керівників комунальних підприємств Первозванівської об'єднаної територіальної громади у залежності від фінансових показників та чисельності працюючих.

Заробітна плата керівника комунального підприємства Первозванівської об'єднаної територіальної громади складається з посадового окладу, надбавки за інтенсивність праці та особливий характер роботи, премій та заохочень.

**2.Визначення посадового окладу**

Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства Первозванівської об'єднаної територіальної громади (далі – керівник) визначається залежно від фінансових показників підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості працівника за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком 1 до цього положення.

Посадові оклади заступників керівників, головних бухгалтерів, головних інженерів встановлюється на 10-30 відсотків нижче посадового окладу керівника комунального підприємства Первозванівської об'єднаної територіальної громади

**3.Умови, диференційовані показники та розміри преміювання**

**за підсумками роботи**

За належне виконання обов’язків, фінансових показників керівнику щомісячно нараховується премія у розмірі 100 відсотків посадового окладу.

За рік - у розмірі до двох місячних посадових окладів керівника комунального підприємства Первозванівської об'єднаної територіальної громади.

При цьому у разі:

- наявної заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді премія за такий поточний звітний період не нараховується;

- погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим розпорядженням сільського голови).

У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства, премія та доплати керівникові не нараховується.

Підставою для нарахування та виплати премії керівнику є розпорядження сільського голови відповідно до звернення керівника.

**4.Надбавка за інтенсивність праці та особливий характер роботи та інші види матеріального заохочення**

Надбавка за інтенсивність праці та особливий характер роботи встановлюється у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного згідно з розділом 2 цього положення.

Надбавка скасовується або зменшується у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи відповідно до умов контракту.

Винагорода за вислугу років виплачується на умовах, передбачених колективним договором підприємства.

Матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати виплачується одночасно з наданням щорічної відпустки.

У разі виходу на пенсію виплачується грошова допомога у розмірі не більше п’яти посадових окладів при умові роботи на підприємстві перед цим не менше 3 років.

Секретар сільської ради В. Лещенко

Додаток 1

до розділу 2 положення

**ПОКАЗНИКИ**

**для визначення розміру посадового окладу керівника**

**комунального підприємства Первозванівської об’єднаної територіальної громади**

 (згідно додатку до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України [від 11 листопада 2015 р. № 1034](#n37))

|  |  |
| --- | --- |
| Фінансові показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік | Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії |
| 1. Вартість активів становить менш як 1 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 200 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників - менш як 500 осіб | до 10 |
| 2. Вартість активів становить більш як 1 млрд. гривень та не перевищує 3 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 200 млн. гривень та не перевищує 1 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників - більш як 500 осіб та не перевищує 1 тис. осіб | до 30 |
| 3. Вартість активів становить більш як 3 млрд. гривень та не перевищує 10 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 1 млрд. гривень та не перевищує 5 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників - більш як 1 тис. осіб та не перевищує 5 тис. осіб | до 60 |
| 4. Вартість активів становить більш як 10 млрд. гривень та не перевищує 30 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 5 млрд. гривень та не перевищує 10 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників - більш як 5 тис. осіб та не перевищує 20 тис. осіб | до 100 |
| 5. Вартість активів становить більш як 30 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 10 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників - більш як 20 тис. осіб | до 200 |

Примітка: посадові оклади керівників підприємств змінюються відповідно зі зміною мінімальної зарплати, згідно із чинним законодавством.

Секретар сільської ради В.Лещенко