

**ПРОЕКТ**  
**Рішення Бурштинської міської ради**  
**Івано-Франківської області**

Від 22.04.2020

м. Бурштин

№ 2035

**Про затвердження Положення про оплату праці,  
умови, диференційовані показники та розміри  
преміювання керівників комунальних підприємств,  
засновником яких є Бурштинська міська рада  
Івано-Франківської області**

З метою посилення мотивації керівників комунальних підприємств, засновником яких є Бурштинська міська рада Івано-Франківської області, щодо покращення фінансових та якісних показників роботи підприємств, відповідно до ст. 97 Кодексу законів про працю, ст. 15, 16 ЗУ «Про оплату праці», положеннями Постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р. № 859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами та доповненнями), враховуючи висновки і рекомендації постійної комісії з питань законності та депутатської етики, постійної комісії з питань бюджету та економічного розвитку, керуючись ст. ст. 25, 26 ЗУ «Про місцеве самоврядування в Україні», міська рада

**вирішила:**

1. Затвердити Положення про оплату праці, умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівників комунальних підприємств, засновником яких є Бурштинська міська рада Івано-Франківської області (далі – Положення), додається.
2. Дане Положення застосовується для визначення розміру посадового окладу та преміювання керівників наступних комунальних підприємств:
  - 2.1. Комунальне некомерційне підприємство «Бурштинський міський центр первинної медико-санітарної допомоги» Бурштинської міської ради Івано-Франківської області.
  - 2.2. Комунальне некомерційне підприємство «Бурштинська центральна міська лікарня» Бурштинської міської ради Івано-Франківської області.
3. Дане Положення набирає чинності з 01.05.2020 року.
4. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника міського голови Н.Кицелу, голову постійної комісії з питань бюджету та економічного розвитку В.Рика.

**Міський голова**

**Роксолана Джура**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про оплату праці, умови, диференційовані**  
**показники та розміри преміювання керівників комунальних підприємств,**  
**засновником яких є Бурштинська міська рада Івано-Франківської області**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про оплату праці, умови, диференційовані показники та розміри преміювання керівників комунальних підприємств, засновником яких є Бурштинська міська рада Івано-Франківської області (далі – Положення) розроблено з метою визначення розміру оплати праці, умов, диференційованих показників та розмірів преміювання керівників комунальних підприємств, оплата праці яких здійснюється безпосередньо з державного бюджету (зокрема через Національну службу здоров'я України) або з інших законних джерел.

1.2. Положення розроблене відповідно до Кодексу законів про працю, ЗУ «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р. № 859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами та доповненнями) з врахуванням умов контракту з керівником.

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

**2. Визначення розміру посадового окладу.**

2.1. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства, засновником якого є Бурштинська міська рада Івано-Франківської області (далі – керівник) визначається (встановлюється) рішенням міської ради 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.

2.2. Розмір посадового окладу керівника може бути змінено на підставі рішення міської ради у разі зміни критеріїв для визначення його розміру або недостатніх фінансових показників підприємства.

**3. Умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи.**

3.1. Преміювання керівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальний результат за підсумками роботи у звітному періоді.

3.2. Звітними періодами для преміювання керівника є квартал та рік.

3.3. Преміювання керівників здійснюється у межах коштів, передбачених на преміювання в кошторисі підприємства, та економії фонду оплати праці, на підставі бухгалтерських даних та за результатами фінансово-господарської діяльності підприємств за звітний період.

3.4. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у звітному періоді. За час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не виплачується.

3.5. 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;
- ефективно використання комунального майна;
- відсутність заборгованості із 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 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 підприємством.

3.6. Розмір премії за звітний період встановлюється відповідно до диференційованих показників згідно додатку 2 до цього Положення, і не може перевищувати за квартал 3 посадових окладів керівника підприємства, за рік – 24 посадових окладів керівника підприємства.

#### **4. Порядок нарахування та виплати премій.**

4.1. Преміювання керівника здійснюється за розпорядженням міського голови на підставі звіту керівника підприємства у разі дотримання умов преміювання та за результатами виконання диференційованих показників, визначених цим Положенням.

4.2. Керівник підприємства з 1-го до 15 – го числа після звітного періоду подає міському голові звіт про:

- виконання основних фінансово-господарських показників підприємства згідно додатку 3 до цього Положення;
- підтвердження виконання відповідного диференційованого показника для визначення розміру премії згідно додатку 4 цього Положення;

4.3. Звіти керівника підприємства погоджуються профільним заступником.

4.4. Разом зі звітами керівник підприємства подає інформацію щодо дотримання усіх умов преміювання.

У разі недотримання усіх умов преміювання керівник подає відповідну пояснювальну записку щодо кожного пункту невиконаних умов.

#### **5. Інші види матеріального заохочення.**

5.1. Керівникові підприємства можуть виплачуватися також:

- матеріальна винагорода за ефективно управління комунальним майном за рахунок частини доходу, що залишається в розпорядженні підприємства.
- матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати (виплачується одночасно з наданням щорічної відпустки).
- грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію.

**ПОКАЗНИКИ**  
**для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства,**  
**заснованого на комунальній власності**

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. до 10  
 гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 200 млн. гривень,  
 або середньооблікова чисельність працівників - менш як 500 осіб

**ПОКАЗНИКИ**  
**для визначення розміру посадового окладу керівника**  
**підприємства комунальної власності**

Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік	Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
до 50	1
від 51 до 100	2
від 101 до 200	4
від 201 до 300	6
від 301 до 400	8
від 401 до 500	10

Примітки:

1. Посадові оклади керівників підприємств змінюються у відповідності із зміною мінімальної зарплати, згідно із чинним законодавством;
2. Працівником основної професії для визначення розміру посадового окладу керівника - директора комунального некомерційного підприємства «Бурштинська центральна міська лікарня» Бурштинської міської ради Івано-Франківської області вважати – молодшу медичну сестру, посадовий оклад якої визначається згідно чинного законодавства.

**Додаток 2  
до Положення**

**Диференційовані показники  
преміювання керівника підприємства**

№ з/п	Показники преміювання	Диференційовані значення показників, %	Розмір премії за квартал	Розмір премії за рік
			Кратність посадових окладів	
1	Дохід підприємства	100 (плановий показник)	0,5	2
		Від 101 до 110 включно	1	3
		111 і більше	1,5	4
2	Інвестиції в розвиток та оновлення матеріально-технічної бази підприємства ( придбання та ремонт медичного обладнання)	100	1	3
		101 і більше	2	5
3	Скорочення адміністративних витрат та витрат на комунальні послуги у порівнянні з аналогічним періодом минулого року  (шляхом проведення енергозберігаючих заходів щодо зменшення споживання паливно-енергетичних ресурсів, енергоносіїв тощо)	від 10 до 14	0,5	2
		від 15 та більше	0,5	4

**ПОГОДЖЕНО**

\_\_\_\_\_

(підпис та ПІП заступника міського голови)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Звіт про основні фінансові показники підприємства**

№ з/п	Найменування показників	(назва підприємства)		Аналогічний квартал минулого року (тис. грн.)
		Планові показники (тис. грн.)	За звітний квартал (тис. грн.)	
1	Дохід			
2	Витрати			
3	Економія фонду оплати праці			
4	Заборгованість по заробітній платі			
5	Заборгованість з виплати податків			
	в.т.ч.			
6	Заборгованість з оплати комунальних послуг			
7	Дебіторська заборгованість			
8	Кредиторська заборгованість			
9	Обсяг робіт по технічному розвитку			
	в т.ч. придбання нового медичного обладнання			

Керівник  
Головний бухгалтер

**ПОГОДЖЕНО**

\_\_\_\_\_  
(підпис та ППП заступника міського голови  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗВІТ**  
про виконання диференційованих показників  
преміювання керівника

\_\_\_\_\_  
(найменування підприємства)  
за \_\_\_\_\_  
(квартал, рік)

№ з/п	Показники преміювання	Планові показники, тис.грн	Показники звітного періоду, тис. грн	Диференційовані значення показників за звітний період, %
1	Прибуток (дохід) підприємства			
2	Інвестиції в розвиток та оновлення матеріально-технічної бази підприємства (придбання та ремонт медичного обладнання)			
3	Скорочення адміністративних витрат та витрат на комунальні послуги у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (шляхом проведення енергозберігаючих заходів щодо зменшення споживання паливно-енергетичних ресурсів, енергоносіїв тощо)			

Керівник

Головний бухгалтер