



УКРАЇНА

ЛОЗІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

РІШЕННЯ

від 19 лютого 2019 року

№ 629

Про внесення змін до рішення виконавчого комітету міської ради від 30.01.2017 року № 36 «Про затвердження порядків оплати праці керівників комунальних підприємств, установ, організацій, засновниками яких є Лозівська міська рада Харківської області»

Керуючись ст. 40, 52 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», на підставі рішення Лозівської міської ради Харківської області від 08 травня 2019 року № 1530 «Про зміну засновника, найменування та затвердження Статуту комунального підприємства», виконавчий комітет міської ради

В И Р І Ш И В:

1. Внести зміни до рішення виконавчого комітету міської ради від 30.01.2017 року № 36 «Про затвердження порядків оплати праці керівників комунальних підприємств, установ, організацій, засновниками яких є Лозівська міська рада Харківської області» виклавши Додаток 1 до рішення у новій редакції (додається).

2. Контроль за виконанням рішення покласти на першого заступника міського голови Жидкова О.М.

Міський голова

Залізінський, 2-20-15

С.В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ

С.О. Коба
В.В. Крикун
Т.С. Мосенцева
С.О. Гранкін
В.В. Кіпкало
Д.Ю. Івченко

Додаток 1
до рішення виконавчого
комітету міської ради
від 30 січня 2017 року № 36
в редакції рішення виконавчого
комітету міської ради
від 19.07. 2019 року № 629

ПОРЯДОК
оплати праці керівників комунальних підприємств
Лозівської міської ради, які надають житлово-комунальні послуги

Порядок оплати праці керівників комунальних підприємств Лозівської міської ради, які надають житлово-комунальні послуги (далі - Порядок) розроблено з метою впровадження диференційного підходу до визначення розміру посадових окладів керівників комунальних підприємств, які надають житлово-комунальні послуги (далі - Керівники) та відповідного їх винагородження за якісне виконання обов'язків за контрактом.

За виконання обов'язків, передбачених контрактом, Керівнику нараховується заробітна плата за рахунок частки доходу одержаного підприємством в результаті його господарської діяльності, яка складається з установлених Керівнику посадового окладу за фактично відпрацьований час та премії за підсумками роботи за квартал та за рік.

Дія Порядку поширюється на Керівників наступних комунальних підприємств:

1. Комунальне підприємство «Теплоенерго» Лозівської міської ради Харківської області;
2. Комунальне підприємство «Житлова управляюча компанія» Лозівської міської ради Харківської області;
3. Комунальне підприємство «Еко-Сан» Лозівської міської ради Харківської області;
4. Комунальне підприємство «Миролюбівське підприємство «Аква-Віта» Лозівської міської ради Харківської області;
5. Комунальне підприємство «Царедарівський» Лозівської міської ради Харківської області;
6. Комунальне підприємство «Катеринівський» Лозівської міської ради Харківської області;
7. Комунальне підприємство «Бунаківське підприємство «Надія-2006» Лозівської міської ради Харківської області;
8. Комунальне підприємство «Управління благоустрою територій» Лозівської міської ради Харківської області;
9. Комунальне підприємство «Зоря» Лозівської міської ради Харківської області.

1. Показники для визначення розміру посадового окладу Керівників

Розмір посадового окладу Керівника визначається відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств».

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

Встановлення посадового окладу здійснюється за наступною схемою:

СХЕМА РОЗРАХУНКУ

посадових окладів керівників комунальних підприємств, засновником яких є Лозівська міська рада Харківської області

№ з/п	Назва КП	Середньооблікова чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за 2018 рік, осіб	Вартість активів	Чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг)	Коефіцієнт співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду за підгалуззями	Кратність до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1	Комунальне підприємство «Теплоенерго»	332	111298664	211394961	1,66	4,1
2	Комунальне підприємство «Житлова управляюча компанія»	101	398223858	35073000	1,34	4,3
3	Комунальне підприємство «Еко-Сан»	117	10722007	19444012	1,58	4,2
4	Комунальне підприємство «Миролюбівське підприємство «Аква-Віта»	3,5	0	0	-	1
5	Комунальне підприємство «Царедарівський»	0	0	0	-	1
6	Комунальне підприємство «Катеринівський»	3	61573	86336	-	1

7	Комунальне підприємство «Бунаківське підприємство «Надія-2006»	1	0	0	-	1
8	Комунальне підприємство «Управління благоустрою територій»	7	181020776	39252	1,34	2,1
9	Комунальне підприємство «Зоря»	8	1256100	911500	1,34	2,0

У разі підвищення на підприємствах за рішенням, передбаченим в колективному договорі розміру мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), посадовий оклад керівника коригується на коефіцієнт його підвищення без внесення змін до контракту.

Штатні розписи комунальних підприємств погоджуються управлінням економіки міської ради, управлінням праці та соціального захисту населення міської ради, фінансовим управлінням міської ради, управлінням житлово-комунального господарства та будівництва міської ради, заступником міського голови відповідно до розподілу обов'язків та Лозівським міським головою.

2. Порядок отримання додаткових виплат Керівниками

Керівникові додатково встановлюється:

- премія за підсумками роботи за квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів Керівника;
- премія за підсумками роботи за рік - у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів Керівника.

Розмір премії встановлюється виходячи із особливостей галузі, умов праці, досвіду роботи тощо та визначається у Контракті.

Премія керівнику виплачується за розпорядженням міського голови на підставі щоквартального або річного звіту про підсумки роботи підприємства та подання начальника Управління житлово-комунального господарства та будівництва міської ради (далі - УЖКГБ) з резолюцією першого заступника міського голови.

Форма щомісячного звіту про підсумки роботи комунального підприємства (додаток) подається до управління житлово-комунального господарства до 20 числа кожного місяця.

У разі погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням).

Премія зменшується або не нараховується у разі:

- 1) допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства;
- 2) погіршення показників фінансово-господарської діяльності за звітний період, збільшення збитків підприємства;
- 3) наявності заборгованості із виплати заробітної плати працівникам підприємства та зі сплати єдиного соціального внеску.

При наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії.

У разі збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується.

4) невиконання або неналежного виконання рішень Лозівської міської ради та її виконавчого комітету, розпоряджень та доручень Лозівського міського голови, наказів та доручень УЖКГБ;

5) погіршення якості роботи;

6) невиконання умов контракту;

7) порушення трудової дисципліни;

8) неналежної організації роботи з притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності та складення протоколів про адміністративні правопорушення.

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

Керівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 24 календарні дні та додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці та її тривалість, як працівникам з ненормованим робочим днем, тривалістю 7 календарних днів. Оплата відпустки проводиться у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Керівник визначає час та порядок використання своєї щорічної відпустки за погодженням з міським головою.

**Керуючий справами
виконавчого комітету**

Залізінський, 2-20-15



Ю.В. Кушнір