



**ЛОЗІВСЬКА МІСЬКА РАДА ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
РІШЕННЯ**

«16» квітня 2024

Лозова

№ 8023

Про внесення змін до рішення виконавчого комітету міської ради від 30.01.2017 № 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», ст. 8 Закону України «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», виконавчий комітет міської ради

В И Р І Ш И В:

1. Внести зміни до рішення виконавчого комітету міської ради від 30.01.2017 № 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 цього рішення покласти на першого заступника міського голови Олександра ЖИДКОВА та заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради Дениса ПЕТРЕНКА.

Міський голова

Микола Пономар

Сергій ЗЕЛЕНСЬКИЙ

Олександр Жидков
Денис Петренко
Вікторія Кіпкало
Лариса Лукашенко
Сергій Гранкін
Олена Степанова

Додаток 1
до рішення виконавчого
комітету міської ради
від 30.01.2017 №36
в редакції рішення виконавчого
комітету міської ради
від 16.04.2024 № 883

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 «Лозоваводосервіс» Лозівської міської ради Харківської області.
3. Комунальне підприємство «Житлова управляюча компанія» Лозівської міської ради Харківської області.
4. Комунальне підприємство «Еко-Сан» Лозівської міської ради Харківської області.
5. Комунальне підприємство «Тепловодосервіс» Лозівської міської ради Харківської області.
6. 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 Лозівської
міської територіальної громади

№ з/п	Назва КП	Середньооблікова чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за 2023 рік, осіб	Вартість активів (тис.грн.)	Чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) (тис.грн.)	Коефіцієнт співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду за підгалуззями	Кратність до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1	Комунальне підприємство «Теплоенерго»	273	227872,0	198984,0	1,66	4,1
2	Комунальне підприємство «Лозоваводо-сервіс»	209	96797,0	90375,4	1,58	4,1
3	Комунальне підприємство «Житлова управляюча компанія»	81	190978,0	24258,0	1,34	4,3
4	Комунальне підприємство «Еко-Сан»	144	46943,0	54083,0	1,58	4,2
5	Комунальне підприємство «Тепловодо-сервіс»	118	47902,6	45677,7	1,66	4,1
6	Комунальне підприємство «Зоря»	4	1568,3	1778,7	1,34	4,0

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 з питань діяльності виконавчих органів ради 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 звіту про підсумки роботи комунального підприємства (додаток) подається до Управління житлово-комунального господарства до 20 числа місяця наступного за звітним періодом.

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 дозведеного 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
міської ради**

Микола Пономар



Тетяна ЗАПОРОЖЕЦЬ

3.	Покращення фінансової стабільності підприємства				
3.1.	Фінансовий результат (отриманий прибуток/збиток)	тис. грн.			
3.2.	Дебіторська заборгованість	тис. грн.			
3.3.	Кредиторська заборгованість	тис. грн.			
3.4.	Заборгованість з виплати заробітної плати	тис. грн.			
3.5.	Наявність фінансових санкцій (штрафів) за результатами перевірки	тис. грн.			
4.	Підвищення ефективності роботи персоналу				
4.1.	Середньоспискова чисельність працівників	чол..			
4.2.	Середньомісячна заробітна плата	грн.			
4.3.	Кількість нещасних випадків на виробництві	од.			
4.4.	Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію	чол..			
4.5.	Кількість нововведень, впроваджених за ініціативою робітників	од.			
5.	Співпраця зі споживачами/Оплата послуг				
5.1.	Відкритість до споживачів (поінформованість про стан підприємства і поточну діяльність)				
	- проведено прес-конференцій	од.			
	- підготовлено статей в ЗМІ	од.			
	- проведено громадських слухань	од.			
5.2.	Рівень сплати за послуги	%			
5.3.	Нарахування пільг та субсидій	тис. грн.			
	Надходження пільг та субсидій	тис. грн.			
5.4.	Компенсація різниці в тарифах	тис. грн.			
6.	Якість послуг/рівень задоволення споживачів				
6.1.	Кількість скарг на надані послуги	од.			

Посада керівника

ІПБ

(підпис, МП)

Дата

Додаток
до Порядку оплати праці керівників
комунальних підприємств
Лозівської міської ради, які надають
житлово-комунальні послуги

ЗВІТ про підсумки роботи комунального підприємства

назва підприємства _____

1. Загальні відомості

- 1.1. Керівник _____
- 1.2. Контракт від « _____ » _____ № _____
- 1.3. Термін дії контракту з « _____ » _____ до « _____ » _____
- 1.4. Звітний період _____

2. Фінансово-господарська діяльність:

№	Показник	Одиниця виміру	Попередній звітний період	Звітний період	Темп росту
1.	Забезпечення безперебійної роботи підприємства				
1.1.	Обсяги виробництва (надання послуг)	тис. грн.			
1.2.	Загальні надходження грошових коштів	тис. грн.			
1.3.	Кількість аварійних ситуацій	од.			
1.4.	Швидкість ліквідації аварій	годин			
2.	Підвищення ефективності роботи підприємства				
2.1.	Загальна собівартість виробництва	тис. грн.			
2.2.	Собівартість одиниці продукції	грн.			
2.3.	Надходження грошових коштів від допоміжних видів діяльності	тис. грн.			
2.4.	Впровадження модернізаційних заходів (поліпшення виробництва)	од.			
	Отримане зниження собівартості	грн.			
2.5.	Виконання капітальних ремонтів	нат.показн./грн.			
2.6.	Виконання поточних ремонтів	нат.показн./грн.			
2.7.	Впровадження енергозберігаючих заходів	заходів			
	Отримане скорочення споживання енергоресурсів	нат.показн./грн.			