ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження голови

Донецької обласної державної

адміністрації, керівника

обласної військово-цивільної

адміністрації

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положення про умови матеріального забезпечення керівників підприємств**

**спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст,**

**що перебувають в управлінні Донецької обласної ради**

І. Загальні положення

 1. Положення про умови матеріального забезпечення керівників підприємств спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, що перебувають в управлінні Донецької обласної ради (далі – Положення), встановлює умови оплати праці керівників підприємств, у т.ч. комунальних некомерційних підприємств спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, що перебувають в управлінні Донецької обласної ради (далі – підприємства).

2. Положення розроблено з метою створення стимулюючого впливу системи матеріального забезпечення на керівників підприємств, забезпечення ефективності їх роботи, належного рівня виконавської дисципліни, посилення матеріальної зацікавленості керівників у результатах фінансово-господарської діяльності підприємств та встановлення єдиних умов для преміювання керівників підприємств, забезпечення підвищення ефективності управління майном спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, що перебуває в управлінні Донецької обласної ради (далі – майно спільної власності).

 3. Матеріальне забезпечення керівника підприємства складається з:

 посадового окладу;

 премії за підсумками роботи за квартал;

 інших виплат.

 Матеріальне забезпечення керівника підприємства здійснюється за рахунок частки доходу та інших коштів, одержаних підприємством у результаті його господарської діяльності.

За рахунок коштів фінансової підтримки з обласного бюджету преміювання керівника підприємства не здійснюється. Це обмеження не застосовується до комунальних некомерційних підприємств за виключенням комунальних некомерційних підприємств, які уклали договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій.

 4. Види та розміри матеріального забезпечення визначаються контрактом.

 5. Це Положення не поширюється на осіб, які перебувають в трудових відносинах з підприємством та на яких тимчасово покладено виконання обов’язків керівника підприємства. Оплата праці виконуючого обов’язки керівника підприємства здійснюється згідно з умовами оплати праці, передбаченими на займаній посаді на постійній основі.

ІІ. Розмір посадового окладу

 1. Розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств» 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 кратності до мінімального окладу (ставки) працівника основної професії.

 2. Дія пункту 1 розділу ІІ Положення в частині визначення розміру посадового окладу керівника підприємства не поширюється на керівника комунального підприємства «Регіональна телерадіокомпанія «Регіон-Донбас» у зв’язку з визначенням умов оплати праці журналістів комунальних засобів масової інформації постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1038

 3. При встановленні (зміні) посадового окладу керівнику підприємства до проєкту контракту (додаткової угоди) додається розрахунок посадового окладу керівника підприємства, розроблений цим підприємством, погоджений структурним підрозділом Донецької обласної державної адміністрації, до сфери управління якого належить підприємство (далі – структурний підрозділ облдержадміністрації), та першим заступником (заступником) голови Донецької обласної державної адміністрації за напрямками діяльності (згідно із розподілом обов’язків), який є невід’ємною частиною контракту.

 Посадовий оклад керівника підприємства може змінюватись у разі зміни мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії підприємства шляхом внесення відповідних змін до контракту, укладеного з керівником підприємства.

Розмір кратності посадового окладу керівника підприємства може змінюватись раз на рік за результатами річної фінансової звітності.

Зміни до контракту з керівником підприємства в частині розміру посадового окладу оформлюються додатковою угодою.

ІІІ. Умови і розміри преміювання

1. Керівникам підприємств за виконання виробничих завдань, визначених контрактом, умов, диференційованих показників преміювання може нараховуватися премія за підсумками роботи за квартал.

2. Умови, диференційовані показники та розмір преміювання керівника підприємства розробляються структурним підрозділом облдержадміністрації за погодженням із першим заступником (заступником) голови Донецької обласної державної адміністрації за напрямками діяльності (згідно із розподілом обов’язків) за формою згідно з додатком 1 до цього Положення та затверджуються головою Донецької обласної державної адміністрації, керівником обласної військово-цивільної адміністрації.

 3. Максимальний розмір премії за підсумками роботи за квартал не може перевищувати розміру трьох посадових окладів керівника підприємства (100%).

4. Розмір премії встановлюється у відсотках до розміру трьох посадових окладів за фактично відпрацьований час у звітному кварталі.

 5. Кошти на преміювання передбачаються в межах фонду оплати праці підприємства на поточний рік і відображаються у фінансових планах підприємства на поточний рік.

 6. Розмір премії керівнику підприємства встановлюється головою Донецької обласної державної адміністрації, керівником обласної військово-цивільної адміністрації за поданням структурного підрозділу облдержадміністрації відповідно до цього Положення, погодженим із першим заступником (заступником) голови Донецької обласної державної адміністрації (згідно із розподілом обов’язків).

 7. Преміювання керівника підприємства здійснюється при дотриманні умов преміювання.

До умов преміювання належать:

 отримання чистого прибутку за підсумками фінансово-господарської діяльності у звітному періоді (нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості підприємства для всіх підприємств, крім підприємств тепло-, водопостачання та неприбуткових підприємств);

 зниження рівня збитковості підприємства у звітному періоді в порівнянні з аналогічним періодом минулого року, який розраховується як відсоткове

відношення чистого фінансового результату до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (для підприємств тепло-, водопостачання);

 недопущення збиткової діяльності підприємства (для неприбуткових підприємств);

 збільшення частки власних доходів підприємства в загальному обсязі доходів у звітному періоді в порівнянні з попереднім звітним періодом (для підприємств, що отримують фінансову підтримку з обласного бюджету на утримання підприємства).

 8. Преміювання керівника підприємства не здійснюється у разі:

незатвердження в установленому порядку річного фінансового плану підприємства;

наявності заборгованості із заробітної плати працівникам підприємства (крім заборгованості, що виникла у зв’язку з настанням обставин непереборної сили);

наявності заборгованості зі сплати податків, зборів та інших обов’язкових платежів до бюджетів, єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, яка виникла в період перебування на посаді керівника;

 наявності узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку контролюючих органів, які виникли в період перебування на посаді керівника;

наявності заборгованості за спожиті комунальні послуги (для комунальних некомерційних підприємств);

притягнення керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності (протягом строку дії дисциплінарного стягнення);

 настання нещасного випадку (травми), що спричинив(ла) середні або тяжкі тілесні ушкодження працівнику або його смерть, що сталися з вини підприємства у процесі виконання працівником трудових обов’язків.

 Преміювання керівника підприємства, яке знаходиться в стадії ліквідації чи банкрутства, не здійснюється.

9. У разі погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової та виконавської дисципліни розмір премії зменшується або премія не нараховується в тому звітному періоді, в якому вони виявлені.

 10. Розмір премії керівнику підприємства розраховується за виконання показників преміювання.

Показники преміювання складаються з фінансових і нефінансових, питома вага яких складає 80 відсотків та 20 відсотків відповідно. Обмеження щодо питомої ваги фінансових і нефінансових показників для комунальних некомерційних підприємств не застосовується.

Питома вага одного показника преміювання не може перевищувати 30 відсотків.

Сума питомої ваги показників преміювання керівника підприємства повинна дорівнювати 100 відсоткам.

11. Перелік фінансових показників преміювання керівника підприємства наведено у додатку 2 до цього Положення.

 12. Нефінансові показники преміювання (не більше 3), а також питома вага всіх показників преміювання та розмір преміювання визначаються структурним підрозділом облдержадміністрації окремо для кожного підприємства залежно від специфіки та мети його діяльності з урахуванням вимог, встановлених пунктом 10 цього Положення.

 13. У разі невиконання показника преміювання, його питома вага при визначенні розрахункового розміру премії не враховується.

 14. Невиконання показника преміювання у зв’язку з настанням обставин непереборної сили не впливає на загальний розмір преміювання.

ІV. Порядокнарахування та виплати премії

 1. Керівник підприємства надає структурному підрозділу облдержадміністрації звіт керівника підприємства про виконання умов та показників преміювання (далі – Звіт) за формою згідно з додатком 3 до цього Положення за попередній квартал з урахуванням умов та показників преміювання, виконання умов контракту.

У разі неподання або несвоєчасного подання Звіту преміювання керівника підприємства не здійснюється.

 2. Звіт подається за підсумками роботи за:

І, ІІ, ІІІ квартали – до 30 числа місяця, наступного за звітним кварталом;

IV квартал – до 01 березня наступного року.

3. Структурний підрозділ облдержадміністрації протягом десяти робочих днів розглядає Звіт та подає свої пропозиції щодо преміювання керівника підприємства разом із Звітом на розгляд першому заступнику (заступнику) голови Донецької обласної державної адміністрації за напрямками діяльності (згідно із розподілом обов’язків).

 4. Пропозиція щодо розміру премії керівнику підприємства зазначається в поданні структурного підрозділу облдержадміністрації з урахуванням Звіту, дотримання керівником умов та показників преміювання, виконання умов контракту, дотримання трудової та виконавської дисципліни.

 5. Остаточне рішення щодо преміювання та визначення розміру премії керівнику підприємства приймається головою Донецької обласної державної адміністрації, керівником обласної військово-цивільної адміністрації за погодженням першим заступником (заступником) голови Донецької обласної державної адміністрації (згідно із розподілом обов’язків) шляхом накладення резолюції на пропозиції структурного підрозділу облдержадміністрації.

 6. Премія не нараховується за періоди відпусток, тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться із розрахунку середньої заробітної плати.

7. Керівникам підприємств, які призначені на посаду в кварталі, за який проводиться преміювання, виплата премії проводиться за фактично відпрацьовані у відповідному звітному періоді дні.

 8. У разі звільнення керівника підприємства, премія за поточний звітний період йому не нараховується.

 9. Нарахування та виплата премії керівнику підприємства здійснюється бухгалтерською службою підприємства на підставі рішення, прийнятого головою Донецької обласної державної адміністрації, керівником обласної військово-цивільної адміністрації.

V. Інші виплати

 1. Крім виплат, передбачених розділами ІІ-ІІІ цього Положення, керівнику підприємства у разі виходу на пенсію може бути виплачена грошова допомога у розмірі не більше як шість посадових окладів. Конкретний розмір грошової допомоги визначається умовами контракту.

 2. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, керівнику підприємства не здійснюються.

Директор департаменту

економіки Донецької обласної

державної адміністрації Геннадій МАР`ЯНЕНКО