Затверджено
                                                                         рішенням обласної ради
                                          від 27.12.2011 № 8/42

 **Положення
про оплату праці керівників підприємств
 спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст області**

    Заробітна плата керівника складається з посадового окладу, премії, доплат і надбавок до посадового окладу та інших видів матеріального заохочення.
    Визначення розміру посадового окладу
Розмір посадового окладу керівника підприємства визначається залежно від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості у кратності до мінімального розміру тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва, у разі, коли тарифні ставки робітників не застосовуються, - у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, визначених у колективному договорі, враховуючи складність управління підприємством, його технічну оснащеність, вартість основних фондів, рівень рентабельності та обсяги виробництва продукції (робіт, послуг), згідно з показниками таблиці, що додається.
2.  Показники,  розміри  та  умови   преміювання

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники преміювання** | **Розміри премій** |
| 1. Виконання планових показників з обсягів випуску продукції (робіт, послуг, товаро- обігу),  затвердженого власником або органом, уповноваженими його представляти на поточний рік | 30-50 відсотків до посадового окладу,у разі, якщо доцільно заохочувати зростання обсягів, преміювання за кожен відсоток перевиконання цього показника можна збільшити на 0,5 – 0,9 відсотка |
| 2. Збільшення  прибутків ( зменшення збитків), згідно з передбаченими     контрактом показниками- збільшення надходжень до бюджету (податок на прибуток);- скорочення собівартості продукції за результатами роботи за квартал, півріччя, 9-ть місяців, рік | 30-50 відсотків до посадового окладуЗа кожен відсоток збільшення рентабельності (зменшення збитковості) розмір премії збільшується на 0,9 відсотка |

Нарахування премії за виконання кожного показника здійснюється окремо. Конкретні розміри премій визначаються в контракті.
    Преміювання за виконання першого показника здійснюється помісячно. А нарахування премії за виконання другого показника може здійснюватися поквартально за підсумками господарської діяльності у звітному кварталі.
 Премії нараховуються у відсотках до посадового окладу без урахування надбавок і доплат. При цьому максимальний розмір премії в розрахунку на місяць не може перевищувати розміру посадового окладу керівника підприємства.
    Умовою нарахування премії є відсутність у звітному періоді випадків виробничого травматизму та заборгованості із виплати заробітної плати. Якщо виконання цих умов повністю не забезпечується  або керівником допущено погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни, то розмір премії зменшується або скасовується за окремим рішенням власника або уповноваженого ним органу у тому звітному періоді, коли виявлено порушення.
    3.  Установлення   доплат  і   надбавок  до   посадових окладів
    Керівнику можуть бути встановлені:
    1. Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків, за почесне або спортивне звання – до 20 відсотків.
    Доплати проводяться у разі, коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним або спортивним званням.
    2. Надбавка за інтенсивність праці та особливий характер роботи у розмірі до 50 відсотків посадового окладу.
    Конкретний розмір надбавки визначається у контракті. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи відповідно до умов контракту надбавки скасовується або зменшується обласною радою за поданням відповідного органу, якому делеговано повноваження з управління майном, що є власністю сіл, селищ, міст області.
            4.   Інші   види   матеріального   заохочення
    Керівнику можуть виплачуватися :
    1. Винагорода за підсумками роботи за рік, при умові забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, та винагорода за вислугу років, відповідно до діючого на підприємстві положення або на умовах, передбачених колективним договором підприємства.
    2. Матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячного заробітку одночасно з наданням щорічної відпустки.
    3. Грошова допомога у розмірі не більше як п’ять посадових окладів у разі виходу на пенсію.
    4. Матеріальна винагорода за ефективне управління майном за рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства
    Усі види матеріального заохочення, розміри та умови їх нарахування повинні бути конкретно обумовлені в контракті.

**Таблиця**

**П О К А З Н И К И**

**для визначення розміру посадового окладу**

**керівника підприємства заснованого на комунальній власності**

|  |  |
| --- | --- |
| Середньооблікова численність працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік, осіб | Кратність мінімальних тарифних ставок 1 розряду робітника основного виробництва (мінімальних посадових окладів (ставок) працівника основної професії) |

            До 500                                                                                    до   4

            Від 501 до 800                                                                                      до   5

            Від 801 до 6000                                                                                    до   6

          Від 6001 до 9000                                                                                    до   7

            Понад 9000                                                                                           до   8