

Щодо оплати праці керівників комунальних підприємств Тернопільської міської ради

Відповідно до пункту 10 частини 4 статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Кодексу законів про працю України, постанов Кабінету міністрів України від 19.03.1994р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» та від 19.05.1999р. №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» встановлювати:

1. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, а саме:

Фінансові показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та 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
1. Річний чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить менш як 1 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – менш як 10 осіб	До 3
2. Річний чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить від 1 до 50 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – від 10 до 100 осіб	До 4
3. Річний чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить від 50 до 100 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – від 100 до 500 осіб	До 5
4. Річний чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить більше 500 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників більше 500 осіб	До 6

У разі наявності можливості застосування двох і більше максимально допустимих розмірів посадового окладу керівника підприємства, - використовується найвищий із максимально допустимих розмірів посадових окладів.

Пропозиція про встановлення посадового окладу керівнику (його перегляд) подається профільним заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради на ім'я міського голови.

2. За якісне виконання обов'язків, відповідно до особистого вкладу в результати роботи підприємства в межах коштів, передбачених на оплату праці, проводити преміювання керівників за підсумками роботи за квартал – у розмірі до трьох посадових окладів керівника підприємства.

При цьому у разі:

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;

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

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).

Пропозиція про преміювання керівника підприємства подається начальником відділу/управління, що здійснює координацію роботи підприємства за погодженням з профільним заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради на ім'я міського голови.

3. Керівникові підприємства можуть виплачуватися також:

грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію за поданням начальника відділу/управління, що здійснює координацію роботи підприємства та за погодженням з профільним заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради на ім'я міського голови;

матеріальна винагорода за ефективне управління комунальним майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства за поданням начальника відділу/управління, що здійснює координацію роботи підприємства та за погодженням з профільним заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради на ім'я міського голови.

4. Визнати таким, що втратило чинність розпорядження міського голови від 26.01.2012р. №25 «Про затвердження Положення про умови оплати праці та преміювання керівників комунальних підприємств Тернопільської міської ради».

Міський голова

С.В. Надал

До 3	1. Річний постійний дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить менш як 1 млн. гривень, або середньомісячна виселаність підприємства - менш як 10 осіб
До 4	1. Річний постійний дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить від 1 до 50 млн. гривень, або середньомісячна виселаність підприємства - від 10 до 100 осіб
До 5	3. Річний постійний дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить від 50 до 100 млн. гривень, або середньомісячна виселаність підприємства - від 100 до 200 осіб
До 6	4. Річний постійний дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становить більше 500 млн. гривень, або середньомісячна виселаність підприємства більше 500 осіб

ДОВІДКА № 8 від 20.10.2020

Видана гр. Тлумацький Сергій Михайлович
 про те, що наказом № _____ від _____ 2001 року у відповідності з наказом МВС України від 15.07.2000 року № 542 та листа МВС України від 19.07.1999 року № 4094/БЧ встановити надбавку за особливі умови служби, кваліфікацію, професійний ризик та виконання особливо важливих завдань в розмірі _____ з _____ року.

Місяці року	Оклад	Премія	Примітки
січень 2019	4500,00		
лютий 2019	10800,00	10575,00	
березень 2019	18162,00		
квітень 2019	9513,43		
травень 2019	18162,00	12802,72	
червень 2019	18162,00		
липень 2019	18162,00		
серпень 2019	18162,00	36324,00	
вересень 2019	13837,71		
жовтень 2019	18162,00		
листопад 2019	18162,00	36324,00	
грудень 2019	11243,14		
січень 2020	18162,00		
лютий 2020	9081,00	18162,00	
березень 2020	18162,00		
квітень 2020	18162,00		
травень 2020	18162,00	18162,00	
червень 2020	18162,00		
липень 2020	18162,00		
серпень 2020	18162,00	18162,00	
вересень 2020	18162,00		
Разом	331405,28	150511,72	

Загальна сума доходу за період 481917.00 гривень
 Сума надбавки для нарахування пенсії 22948.43 гривень

Начальник

Головний бухгалтер



М.П.

Бартошак Г. М.