

«Затверджую»
в. о. директора департаменту
з питань поводження з відходами
Львівської міської ради
С. Сало
« 17 » Червень 2019

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання керівників комунальних підприємств
та надання матеріальної винагороди у 2019 році

1. Загальні положення

1.1 Положення про преміювання керівників комунальних підприємств (надалі Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань держаних підприємств» (зі змінами і доповненнями) та регулює порядок преміювання керівників комунальних підприємств, що підпорядковані департаменту з питань поводження з відходами.

1.2. Премія – це грошова виплата керівнику, яка проводиться:

1.2.1. За результатами роботи за квартал, якісне, своєчасне та у повному обсязі виконання обов'язків, визначених умовами контракту.

1.2.2. За підсумками роботи за рік, за результатами фінансово-господарської діяльності підприємств за звітний період.

1.3. Матеріальна винагорода керівникам комунальних підприємств нараховується за ефективне управління майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається у розпорядження підприємства.

1.4. Премія та матеріальна винагорода керівникам комунальних підприємств нараховується відповідно до наказу директора департаменту.

2. Порядок преміювання

2.1. Нарахування премії за результатами роботи за квартал керівників комунальних підприємств проводиться щоквартально, після складання та подання до департаменту фінансової звітності та звіту про виконання фінансового плану за звітний період у терміни, встановлені для подання фінансової звітності, разом з пояснювальною запискою до нього.

2.2. Нарахування премії за результатами роботи за рік проводиться лише при наявності чистого прибутку за підсумками річної звітності, після її подання та розгляду.

3. Показники преміювання та визначення розміру премії

3.1. Для визначення розміру премії, зазначеного у пункті 2.1, враховується:

3.1.1. Виконання планового показника «чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)» згідно додатку 1.

3.1.2. Виконання планового показника «інші доходи» згідно додатку 1.

3.1.3. Виконання планового показника «інші фінансові доходи» згідно додатку 1.

3.1.4. Виконання планового показника «валовий прибуток» згідно додатку 1.

3.1.5. Виконання планового показника «чистий прибуток» згідно додатку 1.

3.2. Для визначення розміру премії, зазначеного у пункті 2.2, враховується:

3.2.1. Виконання фінансово-економічних показників діяльності підприємства.

3.2.2. Наявність економії фонду оплати праці підприємства.

3.2.3. Своєчасне та якісне виконання умов контракту, доручень керівництва.

3.2.4. Своєчасне затвердження в установленому порядку фінансового плану підприємства.

3.2.5. Ефективне використання комунального майна.

- 3.2.6. Відсутність заборгованості із виплати заробітної плати.
- 3.2.7. Недопущення нещасних випадків з вини підприємства.
- 3.2.8. Забезпечення своєчасного внесення платежів до бюджету.
- 3.2.9. Відсутність заборгованості з комунальних та інших платежів.
- 3.2.10. Відсутність порушень за результатами перевірок фінансово-господарської діяльності підприємства за звітний період або за попередні періоди, але не більше ніж за один календарний рік, що передує звітному періоду.
- 3.2.11. Відсутність дисциплінарного стягнення за звітний період;
- 3.3. Премія керівнику підприємства нараховується у відсотках до посадового окладу за фактично відпрацьований час, у межах економії фонду оплати праці.
- 3.4. Максимальний розмір премії за результатами роботи за квартал не може перевищувати розміру трьох посадових окладів керівника підприємства.
- 3.5. Максимальний розмір премії за результатами роботи за рік не може перевищувати розміру 12 посадових окладів керівника підприємства.
- 3.6. У разі допущення на комунальному підприємстві нещасного випадку зі смертельним наслідком з вини Підприємства премія керівнику не нараховується.
- 3.7. Премія за підсумками роботи за квартал та за рік зменшується або не нараховується у разі:
- 3.7.1. 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.
- 3.7.2. Збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом за такий поточний звітний період премія не нараховується.
- 3.7.3. Погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим наказом Уповноваженого органу).
- 3.7.4. Неподання у визначені терміни звіту про виконання фінансового плану.
- 3.7.5. Незатвердження (непогодження) у встановленому порядку річного фінансового плану винагорода (премія) не нараховується.

4. Підготовка розпорядчих документів про преміювання

- 4.1. Подання на преміювання керівника подавати до департаменту з питань поводження з відходами до 15 числа місяця наступного за звітним.
- 4.2. Наказ директора департаменту видається в термін 5 робочих днів після надходження до департаменту подання на преміювання керівника комунального підприємства.

5. Надання матеріальної винагороди

- 5.1. Показники (умови) та розміри матеріальної винагороди за ефективне управління майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається у розпорядження підприємства, визначається згідно додатку 3.
- 5.2. Матеріальна винагорода не нараховується:
- 5.2.1. у випадку допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства;
- 5.2.2. наявності заборгованості із заробітної плати;
- 5.2.3. наявності збитку за звітний період;
- 5.2.4. невиконання умов та показників, передбачених у контракті;
- 5.2.5. невиконання розпорядчих документів органу управління майном;
- 5.2.6. погіршення показників роботи підприємства у порівнянні з попереднім періодом;
- 5.2.7. наявності нестач матеріальних цінностей.

Умови, показники та розміри преміювання керівників комунальних підприємств, підпорядкованих департаменту з питань поводження з відходами, за підсумками роботи за квартал

Показники преміювання	Розмір преміювання за квартал (відсоток від посадового окладу)	Умови преміювання за квартал
1. Виконання планового показника «чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)»: - більше ніж на 100 %	70	Преміювання керівників підприємств здійснюється за звітний квартал за таких умов: - виконання планових показників фінансового плану (планових показників чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг));
2. Виконання планового показника «інші доходи» більше ніж на 100%	20	Преміювання керівників підприємств здійснюється за звітний квартал за таких умов: - виконання планових показників фінансового плану («інші доходи»);
3. Виконання планового показника «інші фінансові доходи» більше ніж на 100%	10	Преміювання керівників підприємств здійснюється за звітний квартал за таких умов: - виконання планових показників фінансового плану («інші фінансові доходи»);
4. Виконання планового показника «валовий прибуток» на 100 %	100	1. Планові показники визначаються затвердженим у встановленому порядку фінансовим планом підприємства на відповідний рік. 2. Розмір премії визначається на підставі даних фінансової звітності, звіту про виконання фінансового плану підприємства, за результатами фінансово-господарської діяльності підприємства.
5. Виконання планового показника «чистий прибуток» на 100 %	100	

Примітка:

Розмір преміювання за підсумками кварталу не повинен перевищувати трьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

Умови, показники та розміри преміювання керівників комунальних підприємств, підпорядкованих департаменту з питань поводження з відходами, за підсумками роботи за рік

Показники преміювання	Розмір преміювання за рік (кількість посадових окладів)
1. Чистий дохід від реалізації товарів, робіт, послуг на 100% (Звіт про фінансові результати рядок 2000)	Від 105% до 110% - 1
	Від 111% до 115% - 2
	Від 116% до 120% - 3
2. Відсутність дебіторської заборгованості в т. ч. простроченої (Баланс рядок 1130)	1
3. Відсутність кредиторської заборгованості (Баланс рядок 1610)	1
4. Скорочення адміністративних витрат в порівнянні з аналогічним періодом минулого року не менше ніж на 10 % (Звіт про фінансові результати рядок 2130)	Від 5% - 1
	Від 10% - 2
	Від 15% - 3
5. Інвестиції в розвиток та оновлення матеріально-технічної бази підприємства. Придбання основних засобів, необоротних активів (Баланс рядок 1010)	1
6. Відсутність збитку за звітний період, та зменшення збитковості на 10 % за попередній звітний період. (Баланс рядок 1420)	Від 5% - 1
	Від 10% - 2
	Від 15% - 3

В.о. директора департаменту



С. Сало

Матеріальна винагорода за ефективне управління майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства

Показник приросту чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, %	Розмір преміювання за рік (кількість посадових окладів)
1. 10%	1
2. Від 11% до 20%	2
3. Від 21% до 30%	3
4. Понад 31%	4

В.о. директора департаменту



С. Сало