



УКРАЇНА
ВИШКІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ХУСТСЬКОГО РАЙОНУ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ
двадцять шоста сесія VIII скликання
третє засідання

РІШЕННЯ

12.09.2025 року

селище Вишково

№ 1043

**Про умови і розміри оплати
праці керівників комунальних
підприємств**

Відповідно до статей 26 та 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 8 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 державних підприємств» та з метою впровадження диференційованого підходу до заохочення керівників за якісну роботу та посилення контролю за діяльністю комунальних підприємств, сесія селищної ради,

ВИРІШИЛА:

1. Затвердити Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств, засновником (власником) яких є Вишківська територіальна громада, додається.
2. Довести це Рішення до відома усіх виконавчих органів Вишківської селищної ради.
3. Комунальним підприємствам, засновником (власником) яких є Вишківська територіальна громада забезпечити виконання цього Рішення.
4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію селищної ради з питань економічної політики, планування бюджету та фінансів.



Ярослав ГАЙОВИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення двадцять п'ятої сесії
Вишківської селищної ради
восьмого скликання
12.09.2025 № 1043

ПОЛОЖЕННЯ
про умови і розміри оплати праці керівників комунальних
підприємств, засновником (власником) яких є Вишківська
територіальна громада

РОЗДІЛ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про умови і розміри оплати праці керівників комунальних підприємств, засновником (власником) яких є Вишківська територіальна громада (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України, 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» (зі змінами).

Це Положення розроблено з метою впровадження диференційного підходу до визначення розмірів заробітної плати керівників комунальних підприємств, засновником (власником) яких є Вишківська територіальна громада (далі – Керівники комунальних підприємств), залежно від фінансових показників господарської діяльності підприємства і середньооблікової чисельності працюючих та з метою відповідного їх заохочення за якісне виконання обов'язків за контрактом.

1.2. За виконання обов'язків, передбачених у контракті, керівнику комунального підприємства нараховується заробітна плата за кошти, одержані комунальним підприємством внаслідок його фінансово-господарської діяльності, або/та кошти обласного бюджету, які отримує підприємство як фінансову допомогу відповідно до вимог чинного законодавства України.

1.3. Заробітна плата керівника комунального підприємства складається з посадового окладу, надбавок, доплат, премій та заохочень.

РОЗДІЛ II
УМОВИ І РОЗМІРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ
КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Визначення розміру посадового окладу керівника комунального підприємства

2.1.1. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, відповідно до додатку 1 до цього Положення. Для розрахунку розміру посадового окладу керівника комунального підприємства використовуються дані фінансової та статистичної звітності за останній звітний рік.

2.1.2. Розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії найнижчої кваліфікації на комунальному підприємстві визначається з

урахуванням виду економічної діяльності у колективному договорі, що діє на комунальному підприємстві, або у іншому нормативному документі (наказ).

2.1.3. Посадовий оклад керівника комунального підприємства розраховується відповідно до додатку 2 до цього Положення та є невід'ємною частиною штатного розпису комунального підприємства.

2.1.4. Розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я (Комунального некомерційного підприємства - КНП) забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків.

Максимальний оклад керівника медзакладу - КНП = $1.6 \times$ середня зарплата медпрацівників такого КНП.

2.1.5. Посадові оклади керівників комунальних підприємств змінюються у разі зміни відповідних показників, зазначених у підпункті 2.1.2 цього Положення.

2.1.6. За достовірність наданої інформації стосовно середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії керівник та головний бухгалтер комунального підприємства несуть персональну дисциплінарну відповідальність.

2.2. Надбавки та доплати до посадового окладу керівника комунального підприємства

2.2.1. Керівнику комунального підприємства нараховуються та виплачуються надбавка: щомісячно за стаж наукової діяльності для керівників комунальних підприємств, робота яких пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, у таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків, понад 20 років - 30 відсотків.

2.2.2. Керівнику комунального підприємства виплачуються наступні доплати:

- за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків до посадового окладу;
- за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки до посадового окладу, якщо комунальне підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність.

Доплати провадяться в разі, коли діяльність керівника комунального підприємства за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

2.2.3. Можливі інші надбавки, передбачені колективним договором або чиним законодавством України (надбавка за почесне звання «заслужений лікар» або підвищення за наявність поліклініки, за складність та напруженість у роботі тощо).

2.2.4. Керівнику комунального підприємства може виплачуватися грошова допомога, не більше як шість посадових окладів, у разі виходу на пенсію в межах фонду оплати праці.

РОЗДІЛ III УМОВИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА КВАРТАЛ/РІК

3.1. Умови преміювання керівників комунальних підприємств

3.1.1. Преміювання керівника комунального підприємства здійснюється на підставі показників звітів про виконання фінансового плану, статистичних та бухгалтерських даних за результатами роботи комунального підприємства за звітній період.

3.1.2. Преміювання проводиться за результатами роботи за квартал та рік.

3.1.3. Премія керівнику комунального підприємства нараховується та виплачується за фактично відпрацьований час у звітному періоді. За період відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання тощо премія не нараховується.

3.1.4. Нарахування та виплата керівнику комунального підприємства квартальних премій та річної премії проводиться за рахунок фонду оплати праці, за погодженням фінансової комісії.

3.1.5. Премії керівнику нараховуються при дотриманні основних умов преміювання.

Основними умовами преміювання є:

- виконання фінансово-економічних показників діяльності підприємства;
- наявність економії фонду оплати праці підприємства;
- своєчасне та якісне виконання умов контракту, доручень керівництва;
- своєчасне затвердження в установленому порядку фінансового плану підприємства;
- ефективне використання комунального майна;
- відсутність заборгованості з виплати заробітної плати (крім поточної);
- недопущення нещасних випадків з вини підприємства;
- забезпечення своєчасного внесення платежів до бюджету;
- відсутність заборгованості з комунальних та інших платежів;
- відсутність порушень за результатами перевірок фінансово-господарської діяльності комунального підприємства за звітний період або за попередні періоди, але не більше ніж за один календарний рік, що передує звітному періоду;
- відсутність дисциплінарного стягнення за звітний період;
- відсутність повторних обґрунтованих скарг щодо якості надання послуг комунальним підприємством.

3.1.6. Преміювання здійснюється за підсумками роботи за квартал та рік у відсотках до посадового окладу, відповідно до диференційованих показників, визначених у додатку 3 до цього Положення.

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 або річному 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;
- ненадання або незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується.

3.1.7. Премія керівнику комунального підприємства, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності, не нараховується протягом дії дисциплінарного стягнення.

3.1.8. Премія не нараховується керівникам комунальних підприємств, які знаходяться в стадії ліквідації, банкрутства чи фактично не здійснюють фінансово-господарську діяльність.

3.2. Порядок преміювання керівників комунальних підприємств

3.2.1. Для надання згоди щодо преміювання керівника комунального підприємства до селищної ради надаються наступні документи:

- звернення комунального підприємства на ім'я голови селищної ради (Подання);
- звіт/пояснювальна записка про виконання фінансового плану за квартал/рік;

- звіт про виконання основних фінансових (базових) показників комунального підприємства за квартал/рік (додаток 4 до цього Положення).

3.2.2. Документи щодо преміювання керівник комунального підприємства подає селищній раді не пізніше **20 числа місяця, наступного за звітним періодом**.

3.2.3. У випадку неподання або несвоєчасного подання звернення, премія керівнику комунального підприємства за відповідний звітний період не нараховується.

3.2.4. Підставою для нарахування та виплати премій керівникам комунальних підприємств є розпорядження селищного голови.

3.2.5. Після погодження селищним головою подання про преміювання, керівник готує проект розпорядження селищного голови, який погоджує з:

- керівником виконавчого органу селищної ради, до сфери управління якого входить підприємство;
- начальником відділу юридичного забезпечення ради;
- заступником селищного голови відповідно до розподілу обов'язків.

3.2.6. Питання, які не врегульовані цим Положенням або іншими рішеннями селищної ради, регулюються згідно з чинним законодавством України.

Додаток 1
до Положення про умови і розміри оплати
праці керівників комунальних підприємств,
що знаходяться у власності Вишківської
територіальних громад

ПОКАЗНИКИ

для визначення розміру посадових окладів керівників комунальних підприємств,
що є у власності Вишківської територіальних громад

Середньооблікова чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості за попередній період, осіб	Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
до 25	до 5,0
від 26 до 50	до 5,5
від 51 до 100	до 6,0
від 101 до 150	до 6,5
від 151 до 200	до 7,0
від 201 до 250	до 7,5

Додаток 2
до Положення про умови і розміри оплати
праці керівників комунальних підприємств,
що знаходяться у власності Вишківської
територіальних громад

РОЗРАХУНОК
посадового окладу керівника комунального підприємства

№ з/п	Назва показника	Значення показника
1	Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за попередній період, осіб	-
2	Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії, грн. <i>або</i> Середня зарплата медпрацівників такого КНП**	-
3	Кратність до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії <i>або</i> Співвідношення для керівника КНП**	- × 1.6
4	Посадовий оклад керівника комунального підприємства, грн *	-

*- розраховується шляхом множення показника графи 3 пункту 2 на показник графи 3 пункту 3

** - для працівників медпрацівників КНП

Керівник _____

Головний бухгалтер _____

ПОГОДЖЕНО

Додаток 3
до Положення про умови і розміри оплати
праці керівників комунальних підприємств,
що знаходяться у власності Вишківської
територіальних громад

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ
преміювання керівника комунального підприємства

№ з/п	Диференційований показник	Відсоток преміювання за квартал	Відсоток преміювання за рік
1	Виконання фінансового плану (наявність чистого прибутку) на 100%	до 100	до 200
2	Виконання фінансового плану (наявність чистого прибутку) менше ніж 100%	до 50	до 100
3	Збільшення обсягу виконання робіт та надання послуг (чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)), порівняно з минулим періодом, не менш ніж на 10 відсотків	до 30	до 60
4	Вжиття заходів з енергозбереження та зменшення споживання паливно-енергетичних ресурсів, енергоносіїв, скорочення адміністративних витрат порівняно з аналогічним періодом минулого року	до 30	до 30
5	Скорочення адміністративних витрат порівняно з минулим періодом	до 30	до 30

Додаток 4
до Положення про умови і розміри оплати
праці керівників комунальних підприємств,
що знаходяться у власності Вишківської
територіальних громад

ЗВІТ
про виконання основних (базових) показників

(назва комунального підприємства)
за ___ квартал 20 ___ року

				/тис.грн/
№ з/п	Найменування показника	За фінансовим планом	За звітній квартал	Відхилення /+ ,-/
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)			
2	Адміністративні витрати			
3	Сума прибутку			
4	Наявність заборгованості із заробітної плати, у тому числі:	X		X
	поточна	X		X
	прострочена	X		X
5	Наявність заборгованості із виплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, у тому числі:	X		X
	поточна	X		X
	прострочена	X		X
6	Дебіторська заборгованість			
7	Кредиторська заборгованість			

Керівник _____ (П. І. Б.)

Головний бухгалтер _____ (П. І. Б.)