Структура, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди,  
додаткові блага директора КП «Дніпроводоканал» та заступників  
директора підприємства під час виконання ними своїх посадових  
обов’язків, а також у зв’язку із звільненням.

**1**. Визначення умов та розмірів оплати праці директора підприємства здійснюється відповідно до чинного законодавства України та рішень Дніпровської міської ради.

За виконання обов’язків, передбачених контрактом керівнику нараховуються заробітна плата, яка складається з встановленого посадового окладу, визначеного відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №859 від 19 травня 1999 року та змін до неї - Постанови №1034 від 11 листопада 2015 року «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності та об’єднань державних підприємств» у залежності від середньооблікової кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального окладу (тарифної ставки) працівника основної професії і на підставі норм діючого Колективного договору та Ґалузевої угоди.

Галузева угода між Міністерством розвитку громад та територій України, Об'єднанням організацій роботодавців "Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України" та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017 - 2024 роки (Галузева угода) передбачає розрахунок посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців від мінімальної тарифної ставки робітника І розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії). Так згідно колективного договору працівником основної професії є слюсар аварійно-відновлювальних робіт (слюсар АВР), який виконує роботи з експлуатації обладнання та мереж систем водопостачання та водовідведення.

З урахуванням розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого з 01.12.2022 року в розмірі 2684 грн., згідно Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік», розрахована місячна тарифна ставка робітника основної професії - слюсаря АВР І розряду:

2684\* 1,80\* 1,58 = 7633,30 грн,

де: 1,80 – коефіцієнт співвідношення мінімальної тарифної ставки (окладу) за просту некваліфіковану працю до прожиткового мінімуму для працездатних осіб (п.3.1.2 Галузевої угоди);

1,58 - коефіцієнт співвідношень мінімальної тарифної ставки (окладу) по видах робіт основної професії – Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення (п. 3.1.4, Додаток 2 до Галузевої угоди).

* Середньооблікова кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості за 2021 рік -2425 чол.;
* Залишкова вартість активів за 2021 рік – 2140,5 млн.грн;
* Річний чистий дохід за 2021 рік – 1408,2 млн.грн;
* кратність - 10 до місячного окладу (тарифної ставки) працівника основної професії згідно рішення міського голови, діючого Колективного договору.

Таким чином, з округленням до цілого числа кратного 5 (п’яти) посадовий оклад директора підприємства становить:

7633,30 \* 10 = 76 335 грн.

У разі зміни будь-якого показника, який враховується при розрахунку посадового окладу, посадовий оклад Керівника може бути переглянутий.

Керівнику може нараховуватися премія за підсумками роботи за квартал, враховуючи виконання умов і диференційованих показників преміювання, розмір якої залежать від особистого внеску Керівника в загальні результати роботи підприємства та відповідно до Положення про оплату праці керівників підприємств, що належать до комунальній власності територіальної громади міста Дніпра (надалі - Положення), затвердженого рішенням міської ради 15.11.2017 №66/26-у розмірі одного місячного посадового окладу Керівника за клопотанням керівника Уповноваженого органу (виконавчого органу, до сфери управління якого належить (входить) комунальне підприємство) на заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів відповідно до розподілу повноважень.

Підставою для здійснення преміювання є показники звітів про виконання фінансового плану підприємства та бухгалтерських даних за результатами роботи підприємства за звітний період.

Премія зменшується або не нараховується у разі: погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни, наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному звітному періоді, розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволенного розміру премії відповідно до Положення; збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується; незатвердження у встановленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується; наявності на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства; наявності заборгованості з податків і зборів до бюджетів усіх рівнів.

Керівнику може виплачуватися грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію, інших виплат у зв’язку із звільненням Керівника контрактом не передбачено.

Інші заохочувальні виплати, що не входять до трудовому контракту Керівника або до Положення про оплату праці керівників підприємств, що належать до комунальній власності територіальної громади міста Дніпра, Керівнику не здійснюються.

Керівнику надається чергова основна відпустка тривалістю 24 календарних днів та 7 календарних днів додаткової відпустки за ненормований робочий день, відповідно до колективного договору.

**2**. Заступникам директора підприємства під час виконання ними своїх посадових обов’язків посадовий оклад розраховується з урахуванням норм, як мінімальних гарантій в оплаті праці, Галузевої угоди (додатку 3, примітка 1), де оклад встановлюється в межах на 10%-40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника (директора підприємства з коефіцієнтом=10,0), а саме: для заступників директора коефіцієнт співвідношення має бути менший на 40% від коефіцієнту директора: 10,0 - 40% = 6,0 (до мінімальної місячної тарифної ставки робітника основної професії 1 розряду- слюсаря АВР.

А також згідно норм Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Галузевою організацією роботодавців житлово-комунального господарства на 2021 рік (додатку №6) для підприємств 1 групи з оплати праці коефіцієнт співвідношень заступникам директора може встановлюватися в діапазоні 5,5 - 8,0 до мінімальної місячної тарифної ставки робітника основної професії 1 розряду- слюсаря АВР.

Таким чином, в межах встановлених Угодами діапазонів коефіцієнтів - фактичний коефіцієнт співвідношень заступників директора підприємства склав 5,796, а посадовий оклад з округленням до цілого числа кратного 5 (п’яти):

5,796\*7633,30 =44 245 грн,

де 7633,30 грн мінімальна місячна тарифна ставка робітника основної професії (слюсаря АВР) 1 розряду.

Премія за виробничий результат роботи заступникам директора підприємства нараховується згідно Положення про преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців у встановлених розмірах від посадового окладу за фактично відпрацьований час на підставі виконаних показників преміювання, у розмірах згідно щомісячного наказу директора підприємства. На надбавки та доплати премія не нараховується.

Щомісячний розмір премії встановлюється директором підприємства у залежності від фінансової можливості підприємства (пункт 3.3. Положення про преміювання за виробничі результати роботи керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців діючого Колдоговору), згідно наказу про преміювання розмір премії заступникам директора підприємства встановлений - 18%.

З урахуванням норм в оплаті праці діючої Галузевої угоди (пункт 3.1.9. додаток 8) та Порядку встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на КП «Дніпроводоканал» заступникам директора підприємства нараховується щомісячна надбавка за безперервний стаж роботи на підприємстві у розмірі в залежності від стажу роботи на підприємстві (у відсотках до посадового окладу), її розмір складає: від 3 років - 7 відсотків; від 5 років - 10 відсотків; від 10 років - 15 відсотків; від 15 років - 20 відсотків; від 25 років - 25 відсотків.

Виплат у зв’язку із звільненням заступникам директора підприємства на підприємстві не передбачено, крім вихідної допомоги при припинені трудового договору за статтями КЗпП 40 (пункті, пункт 2, пункт 6), статей 36 (пункт 6), та статті 38,39.