



**ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
(КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)**

РОЗПОРЯДЖЕННЯ
від 30.01.2017 р. N 77
Київ

Про оплату праці керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств та об'єднання підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва

Із змінами і доповненнями, внесеними
розпорядженням Київської міської державної адміністрації
від 21 червня 2017 року N 736

Відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про оплату праці", постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року N 859 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств", з метою упорядкування оплати праці керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва:

1. Керівникам структурних підрозділів виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), за поданням (погодженням) яких укладаються контракти, забезпечити відповідно до законодавства України встановлення умов і розмірів оплати праці керівникам державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва (далі - підприємств (об'єднань підприємств)).

2. Головам районних в місті Києві державних адміністрацій забезпечити відповідно до законодавства України встановлення умов і розмірів оплати праці керівникам підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва та переданих до сфери управління районних в місті Києві державних адміністрацій.

3. Затвердити показники для визначення розміру посадових окладів керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва, що додаються.

Взяти до уваги, що розмір посадового окладу керівника об'єднання комунальних підприємств визначається в залежності від загальної середньооблікової кількості штатних працівників на всіх підприємствах, що входять до складу цього об'єднання, в середньому за рік та мінімального розміру тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії).

4. Затвердити Положення про виплату матеріальної винагороди керівникам за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва, що додається.

5. Затвердити Перелік документів, які подаються до Департаменту соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) для перевірки та погодження проекту контракту з керівниками державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств (об'єднань підприємств), заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва, що додається.

6. Встановити, що керівнику підприємства (об'єднання підприємств) може виплачуватися премія за підсумками роботи за квартал у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства (об'єднання підприємств) за рахунок та в межах створеного на підприємстві (об'єднанні підприємств) фонду матеріального заохочення в разі забезпечення виконання таких умов:

наявність прибутку (чистого, валового);

відсутність простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості, у тому числі: з виплати заробітної плати працівникам підприємства (об'єднання підприємств); з відрахування частини прибутку до бюджету міста Києва; зі сплати до бюджету міста Києва частини доходу від передачі в оренду комунального майна, встановленої рішенням Київської міської ради про бюджет міста Києва на відповідний рік; зі сплати податків, зборів та інших

обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

У разі погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням).

Умови, конкретні диференційовані показники та розміри преміювання за їх виконання встановлюються керівникам підприємств (об'єднань підприємств) в контракті за погодженням із заступником голови Київської міської державної адміністрації або заступником голови районної в місті Києві державної адміністрації, до сфери відповідальності якого віднесено координацію діяльності конкретного підприємства.

(пункт 6 у редакції розпорядження Київської міської державної адміністрації від 21.06.2017 р. N 736)

7. Установити, що керівники структурних підрозділів виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), за поданням яких укладаються контракти з керівниками підприємств (об'єднань підприємств), несуть персональну відповідальність за встановлення умов, диференційованих показників та розмірів преміювання і оплати праці керівникам підприємств (об'єднань підприємств).

8. Дія цього розпорядження не поширюється на керівників комунальних засобів масової інформації, оплата праці яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 березня 1999 року N 377 "Про реалізацію статей 14 і 16 Закону України "Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів" та керівників установ, закладів та організацій, оплата праці яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року N 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" та наказу Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 року N 745 "Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки".

9. Розмір посадового окладу керівників комунальних некомерційних підприємств галузі охорони здоров'я визначається за відповідним розрядом Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери.

10. Керівникам відповідних структурних підрозділів виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), за поданням яких укладаються контракти з керівниками підприємств (об'єднань підприємств), у двомісячний строк за результатами аналізу фінансово-

економічного стану підприємств (об'єднань підприємств) забезпечити внесення змін до укладених контрактів згідно з вимогами цього розпорядження у межах наявних фінансових можливостей.

11. Районним в місті Києві державним адміністраціям:

11.1. Під час укладання контрактів з керівниками підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва та переданих до сфери управління, керуватися цим розпорядженням.

11.2. У двомісячний строк за результатами аналізу фінансово-економічного стану таких підприємств забезпечити внесення змін до укладених контрактів згідно з вимогами цього розпорядження у межах наявних фінансових можливостей.

12. Визнати такими, що втратили чинність:

розпорядження Київської міської державної адміністрації від 18 травня 2006 року N 830 "Про затвердження положення про виплату матеріальної винагороди, диференційованих показників та її розмірів за ефективне управління державним майном державних підприємств, переданих до сфери управління Київської міської державної адміністрації, та підприємств, об'єднань, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста";

розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 24 липня 2013 року N 1250 "Про оплату праці керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та підприємств, об'єднань, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва, та визначення такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Київської міської державної адміністрації";

розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 05 березня 2014 року N 239 "Про внесення змін до розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 24 липня 2013 року N 1250 "Про оплату праці керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та підприємств, об'єднань, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва, та визначення такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Київської міської державної адміністрації".

13. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на заступників голови Київської міської державної адміністрації згідно з розподілом обов'язків та голів районних в місті Києві державних адміністрацій.

Голова

В. Кличко

ЗАТВЕРДЖЕНО
Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради
(Київської міської державної адміністрації)
30 січня 2017 року N 77

Показники
для визначення розміру посадових окладів керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва

Середньооблікова кількість штатних працівників в середньому за рік, осіб	Кратність мінімальних тарифних ставок першого розряду робітника основного виробництва (мінімальних посадових окладів (ставок) працівника основної професії)*
до 25	2,5
від 26 до 50	3,0
від 51 до 100	3,5
від 101 до 150	4,0
від 151 до 200	4,5
від 201 до 250	5,0
від 251 до 300	5,5
від 301 до 350	6,0
від 351 до 400	6,5
від 401 до 450	7,0
від 451 до 500	7,5
від 501 до 1000	8,0
від 1001 до 3000	9,0
від 3001 до 6000	10,5
понад 6000	12,0

Примітка:

* Визначених в колективному договорі або внутрішнім нормативним актом (у разі відсутності колективного договору) підприємства (об'єднання підприємств).

Керівник апарату

В. Бондаренко

ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради
(Київської міської державної адміністрації)

30 січня 2017 року N 77

Положення
про виплату керівникам матеріальної винагороди за ефективне
управління майном територіальної громади міста Києва

1. Положення про виплату керівникам матеріальної винагороди за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва (далі - Положення) розроблене з метою посилення мотивації керівників підприємств до ефективного управління майном територіальної громади міста Києва; удосконалення умов оплати праці та збільшення розміру заробітної плати керівників підприємств.

Положення поширюється на керівників підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва (далі - підприємств).

2. Матеріальна винагорода за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва (далі - винагорода) виплачується за рахунок та в межах створеного на підприємстві фонду матеріального заохочення один раз на рік.

3. Розмір винагороди встановлюється за виконання конкретних показників та умов, розроблених по окремому підприємству згідно з додатком 1 до цього Положення, у кратності до 10 посадових окладів керівника за фактично відпрацьований час.

4. Конкретні показники, умови та розміри винагороди, зазначені в пункті 3 цього Положення з урахуванням статутної діяльності та фінансового плану підприємства, щорічно розробляються структурним підрозділом виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) спільно з керівником підпорядкованого підприємства і за погодженням з Департаментом соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), Департаментом економіки та інвестицій виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), Департаментом комунальної власності м. Києва виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) визначаються в контракті за формою згідно з додатком 2 до цього Положення.

5. Підприємство у кінці року за підсумками фінансово-господарської діяльності на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності подає структурному підрозділу виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), у підпорядкуванні якого перебуває, звіт про результати виконання показників та умов ефективного управління майном територіальної громади міста Києва згідно з додатком 3 до цього Положення.

6. У випадку невиконання умов та показників, передбачених у контракті, рішень Київської міської ради, розпоряджень виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), Київського міського голови та інших нормативно-правових актів, допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства, наявності заборгованості з виплати заробітної плати працівникам, нестачі матеріальних цінностей та обґрунтованих скарг на роботу підприємства, погіршення показників роботи підприємства у порівнянні з попереднім періодом винагорода керівнику не виплачується.

Керівник апарату

В. Бондаренко

ПЕРЕЛІК
показників, умов та розмірів виплати керівникам матеріальної винагороди
за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва

1. Показники виплати винагороди:

N	Показники винагороди	Формула розрахунку показника	Питома вага показника
1	Досягнення значення індикаторів, передбачених Стратегією розвитку міста Києва до 2025 року)*	Або вибираються відповідні індикатори із Стратегії (такі, на виконання яких відповідне комунальне підприємство має вплив), або на підставі індикаторів Стратегії визначаються показники (на виконання яких комунальне підприємство має вплив), що допомагають досягненню індикаторів, визначених у Стратегії. Це може бути один або кілька показників	0,3 ¹
2	Підвищення рентабельності за основним видом діяльності	Підвищення означає, що показник рентабельності звітного року (P_2) перевищує показник рентабельності попереднього року (P_1): $P_2 > P_1$ Рентабельність за основним видом діяльності визначається за формулою: $P = \frac{ВП}{ЧД}$	0,2

		де: ВП - валовий прибуток (рядок 071 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")²; ЧД - чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (рядок 050 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")²	
3	Забезпечення приросту чистого прибутку	$\frac{ЧП_2}{ЧП_1} \quad \text{і } 1$ де: ЧП₂ - чистий прибуток (рядок 211 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² звітнього року; ЧП₁ - чистий прибуток (рядок 211 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² попереднього року	0,1
4	Забезпечення темпу зростання середньомісячної заробітної плати працівників на рівні, що перевищує темп зростання розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством, за звітний період, %	Темп зростання середньомісячної заробітної плати працівників (ТЗ_{сзп}) повинен перевищувати темп зростання розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством (ТЗ_{мінзп}): $ТЗ_{сзп} > ТЗ_{мінзп}$ ТЗ_{сзп} визначається за формулою: $\frac{СЗП_2}{СЗП_1} \quad * 100 \%$ де: СЗП₂ - розмір середньомісячної заробітної плати працівника на 1	)*

		число місяця, в якому встановлюється винагорода керівнику (ряд. 1070 / ряд. 1040 * 1000 гр. 2 звіту 1-ПВ (місячна))³, грн; СЗП₁ - розмір середньомісячної заробітної плати працівника на 1 число відповідного місяця минулого року (ряд. 1070 / ряд. 1040 * 1000 гр. 2 звіту 1-ПВ (місячна))³, грн; ТЗ_{min3П} визначається за формулою: $\frac{\text{min3П}_2}{\text{min3П}_1} * 100 \%$ де: min3П₂ - розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством станом на 1 число місяця, в якому встановлюється винагорода керівнику, грн; min3П₁ - розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством на 1 число відповідного місяця минулого року, грн	
5	Збільшення обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за винятком бюджетних трансфертів, понад рівень, що перевищує рівень інфляції за попередній рік	Обсяг реалізації продукції (ОРП) повинен перевищувати показник інфляції за звітний рік (І) $\text{ОРП} > \text{І}$ Збільшення обсягів реалізації продукції визначається за формулою: $\text{ОРП} = \frac{\text{ДРП}_2 - \text{БТ}_2}{\text{ДРП}_1 - \text{БТ}_1}$	)*

		де: ДРП₂ - дохід (виручка) від реалізації продукції (рядок 010 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² звітнього року; БТ₂ - бюджетні трансферти (рядок 015 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² звітнього року; ДРП₁ - дохід (виручка) від реалізації продукції (рядок 010 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² попереднього року; БТ₁ - бюджетні трансферти (рядок 015 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")² попереднього року.	
6	Підвищення продуктивності праці штатних працівників	Підвищення означає, що показник продуктивності праці звітнього року (ПП₂) перевищує показник продуктивності праці попереднього року (ПП₁): $ПП_2 > ПП_1$ Продуктивність праці визначається за формулою: $ПП = \frac{ВП}{СКП}$ де: ВП - валовий прибуток (рядок 071 графа 6 "Звіту про виконання річного фінансового плану")²; СКП - середньооблікова кількість штатних працівників (ряд 1040 гр. 2 звіту 1-ПВ (місячна))³	)*

7	Складання звітності за Міжнародними стандартами фінансової звітності (МСФЗ) ⁴	Так - питома вага показника враховується Ні - питома вага показника не враховується	0,1
	Загальна сума питокої ваги показників		1,0

Примітка:

)* Визначається згідно пункту 4 Положення.

¹ Якщо показників кілька, їх вага визначається відповідно до пункту 4 Положення, в сумі які повинні давати 0,3.

² Рядки форми "Звіт про виконання річного фінансового плану", складання якого передбачено пунктом 3 розпорядження Київської міської державної адміністрації від 01.11.2001 N 2323.

³ Форма державного статистичного спостереження N 1-ПВ (місячна), затверджена наказом Держстату від 10.06.2016 N 90.

⁴ Міжнародні стандарти фінансової звітності (IFRS - International Financial Reporting Standards), затверджені Комітетом з міжнародних стандартів фінансової звітності (International Accounting Standards Committee). Якщо підприємство складає фінансову звітність за МСФЗ, то всі показники розраховуються на підставі звітності МСФЗ. Для можливості чого звітність за МСФЗ повинна складатися якнайменш 2 роки.

2. Умови виплати винагороди:

1. Приріст чистого прибутку, отриманого від провадження господарської діяльності, що залишається в розпорядженні підприємства.

2. 100 відсоткове направлення амортизаційних відрахувань на оновлення основних засобів, якщо ступінь їх зносу досягнув 50 відсотків.

3. Відсутність простроченої заборгованості:

з виплати заробітної плати працівникам підприємства;

дебіторської та кредиторської;

щодо відрахування частини прибутку до бюджету міста Києва;

зі сплати до бюджету міста Києва відрахувань суми надходжень від оренди нерухомого та іншого індивідуально визначеного майна комунальної власності територіальної громади міста Києва на відповідний рік.

4. Своєчасна сплата в повному обсязі податків, зборів та інших обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

5. 100 відсоткове виконання адміністрацією підприємства положень колективного договору.

3. Розміри виплати винагороди:

Винагорода визначається як 10 посадових окладів керівника підприємства, помножена на сумарну питому вагу досягнутих показників (показника), яка повинна бути не меншою за 0,3.

Максимальний розмір винагороди не може перевищувати розміру 10 посадових окладів керівника на момент її встановлення і 100 % чистого прибутку звітного року підприємства.

Керівник апарату

В. Бондаренко

до Положення про виплату керівникам матеріальної винагороди
за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва

ФОРМА

**затвердження умов, показників та розміру виплати керівникам
підприємств (об'єднань підприємств) матеріальної винагороди за
ефективне управління майном територіальної громади міста Києва**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Київський міський голова

_____ 20__ р.

Умови, показники та розміри виплати винагороди керівнику

(назва підприємства (об'єднання підприємств))

N	Назва підприємства (об'єднання підприємств), адреса, прізвище, ім'я, по батькові керівника, телефон	Показники винагороди	Умови винагороди	Кратність посадових окладів, одиниць
1	2	3	4	5

ПОГОДЖЕНО
Директор
Департаменту
соціальної політики

20__ р.

ПОГОДЖЕНО

Керівник

структурного
підрозділу, за
поданням якого
укладається контракт
з керівником
підприємства
(об'єднання
підприємств)

20__ р.

ПОГОДЖЕНО

Директор
Департаменту
комунальної
власності м. Києва

20__ р.

ПОГОДЖЕНО

Директор
Департаменту
економіки та
інвестицій

20__ р.

Керівник апарату

В. Бондаренко

ЗВІТ
про результати виконання показників та умов ефективного управління
майном територіальної громади міста Києва

Загальні відомості

(назва підприємства (об'єднання підприємств))

Звітний період _____

N	Показники винагороди	Одиниці виміру	Значення показників винагороди		
			На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	%, (+/- до передбаченого)
1	2	3	4	5	6

Керівник підприємства (об'єднання підприємств) _____ (підпис)

Погоджено:

Керівник структурного підрозділу, за поданням якого укладається контракт з керівником підприємства (об'єднання підприємств) _____ (підпис)

Заступник голови Київської міської державної адміністрації згідно з розподілом обов'язків _____ (підпис)

Керівник апарату

В. Бондаренко

**Перелік документів,
які подаються до Департаменту соціальної політики виконавчого
органу Київської міської ради (Київської міської державної
адміністрації) для перевірки та погодження проекту контракту з
керівниками державних підприємств, переданих до сфери управління
виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної
адміністрації), підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на
комунальній власності територіальної громади міста Києва**

1. Супровідний лист за підписом уповноваженої посадової особи (заступника голови Київської міської державної адміністрації, керівника відповідного структурного підрозділу виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)), за поданням якої укладається контракт з керівником підприємства (об'єднання підприємств) щодо погодження проекту контракту (змін та доповнень до нього) із зазначенням підстав та дати введення в дію.

2. Копія подання або проекту розпорядження про призначення керівника підприємства (об'єднання підприємств).

3. Проект контракту або змін та доповнень до нього.

4. Оригінал чинного колективного договору підприємства (об'єднання підприємств), в розділі "Оплата праці" якого має бути визначено: розмір тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва або розмір посадового окладу (ставки) працівника основної професії; розмір мінімальної заробітної плати; тарифна система оплати праці; терміни виплати заробітної плати. У разі відсутності колективного договору подаються внутрішні нормативні документи, що регламентують питання оплати праці на підприємстві (в об'єднанні підприємств) та діючий штатний розпис.

5. Копія державного статистичного спостереження "Звіт з праці за формою 1-ПВ (місячна)" за попередній рік та за останній звітний місяць.

6. Розрахунок посадового окладу керівника підприємства (об'єднання підприємств), підписаний відповідальною особою (виконавцем), а також уповноваженою посадовою особою, за поданням якої укладається контракт з керівником підприємства (об'єднання підприємств).

7. Погоджені уповноваженою посадовою особою, за поданням якої укладається контракт з керівником підприємства (об'єднання підприємств), умови, показники та розміри матеріальної винагороди за ефективне управління майном територіальної громади міста Києва відповідно до пункту 4 цього розпорядження.

8. Копії документів, засвідчені нотаріально чи в іншому встановленому законодавством порядку, на підставі яких керівнику підприємства (об'єднання підприємств) встановлюються доплати до посадового окладу за:

науковий ступінь;

допуск до державної таємниці.

9. Довідка про стан виплати на підприємстві (в об'єднанні підприємств) заробітної плати (наявність/відсутність заборгованості з неї).

10. Довідка про джерела фінансування підприємства (об'єднання підприємств).

Примітка:

1) пункт 7 стосується тільки підприємств та об'єднань підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва.

2) Новостворені підприємства (об'єднання підприємств) подають:

замість статистичного звіту, визначеного в пункті 5 цього Переліку, довідку про прогнозну чисельність працівників підприємства (об'єднання підприємств) за підписом уповноваженої посадової особи, за поданням якої укладається контракт з керівником підприємства (об'єднання підприємств);

довідку-обґрунтування вибору робітника основного виробництва або працівника основної професії.

Керівник апарату

В. Бондаренко