

 **ЧОРТКІВСЬКА МІСЬКА РАДА**

 **ДВАНАДЦЯТА СЕСІЯ ВОСЬМОГО СКЛИКАННЯ**

 **РІШЕННЯ**

 **2021 року №**

**м. Чортків**

**Про затвердження положення**

**про оплату праці працівників**

**комунального підприємства**

**«Агенція місцевого економічного розвитку»**

**Чортківської міської ради**

З метою впорядкування умов та розміру оплати праці працівників комунального підприємства «Агенція місцевого економічного розвитку» Чортківської міської ради, керуючись постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року №1034 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 02 серпня 1995 р. №597 та від 19 травня 1999 р. №859», статтею 25 та пунктом 3 частини 4 статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», міська рада

**ВИРІШИЛА:**

 1. Затвердити положення про оплату праці працівників комунального підприємства «Агенція місцевого економічного розвитку» Чортківської міської ради, що додається.

2. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступницю міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради Колісник Л.М. та постійну комісію міської ради з питань бюджету та економічного розвитку.

**Міський голова Володимир ШМАТЬКО**

 **Додаток**

 **до рішення міської ради**

 **від 2022 року №**

**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці працівників**

**комунального підприємства «Агенція місцевого економічного розвитку» Чортківської міської ради**

**1. Загальні положення**

 1.1. Положення про оплату праці (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту підприємства.
 1.2. Це положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.
 1.3. Джерелом коштів на оплату праці є кошти місцевого бюджету, частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства.
 1.4. Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

* результати господарської діяльності та рівень доходності підприємства;
* внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
* посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства і штатного розкладу.

**2. Системи оплати праці**

 2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються тарифна система оплати праці із почасовою та почасово-преміальною формою оплати праці.

**3. Структура заробітної плати**

 3.1. Основна заробітна плата:
а) посадовий оклад, встановлений працівникам відповідно до штатного розкладу.
 3.2. Додаткова заробітна плата:
а) надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати за:

* суміщення професій (посад);
* виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин) – до 100% посадового окладу відсутнього працівника (директору підприємства ця доплата не виплачується);
* інтенсивність праці – у розмірі до 100% посадового окладу (працівникам керівного складу підприємства);
* високу професійну майстерність;
* високі досягнення в праці;
* знання та використання в роботі іноземної мови.

 Надбавки за високі досягнення у праці та доплати за інтенсивність праці, високу професійну майстерність скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням директора підприємства.

 б) матеріальна допомога систематичного характеру, може надаватися всім або більшості працівників (перед виходом у відпустку для оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, у разі тимчасової втрати працездатності);

 г) оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні – у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством;

 д) оплата за невідпрацьований час:

* оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток, оплата або суми грошових компенсацій у разі невикористання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей;

 3.3. Заохочувальні і компенсаційні виплати, які мають одноразовий характер та які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми:
 а) винагороди та премії:

* винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років, стаж роботи;
* премії за виконання важливих та особливо важливих завдань – у розмірі до одного посадового окладу;
* одноразові винагороди (заохочення), не пов'язані з конкретними результатами праці, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі;

**4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати**

 4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін у чинному законодавстві.
 4.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

**5. Строки і періодичність виплат заробітної плати**

 5.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

* до 15 числа поточного місяця – виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;
* до останнього календарного дня місяця – виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 28(29), 30 (31).

 5.2. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.
 5.3. У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше місяців, працівникам проводиться нарахування та виплата компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

 5.4. Розмір зарплати за першу половину місяця становить не менше 55% тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

 5.4. За бажанням працівників підприємство може здійснювати виплату заробітної плати через установи банків і поштовими переказами відповідно до чинного законодавства.

**6. Обмеження розміру утримань із заробітної плати**

 Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

**7. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці**

 Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

**Секретар міської ради Ярослав ДЗИНДРА**