

РЕЗУЛЬТАТИ

планового аудиту діяльності Комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» щодо оцінки законності виплати премій керівнику та відповідності укладеного з ним контракту вимогам розпорядження Київського міського голови від 28.07.2022 № 385 та розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 30.01.2017 № 77 за 2023–2024 роки
(аудиторський звіт від 15.09.2025 № 070-2-1-04/27)

Питання дотримання законності, достовірності та правильності встановлення, нарахування і виплати премій керівникам комунальних підприємств є одним із ключових елементів фінансової дисципліни та ефективного управління коштами.

З метою перевірки відповідності таких виплат чинним розпорядчим актам виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) та умовам контрактів, а також для оцінки ефективності внутрішнього контролю у процесах преміювання, проведено аудит діяльності КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» за період 2023–2024 років.

Загалом за результатами аудиту ідентифіковано низку окремих проблемних питань діяльності КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва», – сума допущених порушень, що призвели до втрат, становить 408,2 тис. грн.

Так, у 2023 – 2024 роках, незважаючи на наявність у звітності підприємства простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості, директору КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» Козюберді О.М. було нараховано та виплачено премії за підсумками роботи за квартал на загальну суму 270,8 тис. грн, що є порушенням вимог пункту 6 Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) від 30.01.2017 № 77 та пункту 3.1.2 контракту, якими не допускається преміювання за підсумками роботи за квартал керівника за наявності прострочених зобов'язань.

Крім того, у грудні 2024 року керівнику Підприємства нараховано та виплачено премію у розмірі 63,8 тис. грн на підставі наказу Підприємства та листа Святошинської РДА, який не є розпорядчим документом органу управління майном і не була передбачена фінансовим планом.

Фактичні обсяги премій суттєво перевищували планові показники: у 2023 році премії були нараховані за відсутності передбачених у фінансовому плані витрат на їх виплату, а у 2024 році фактичні витрати на преміювання у сумі 135,4 тис. грн у 6,3 рази перевищили гранично допустимий обсяг - 5 % від фактичного чистого прибутку (21,6 тис. грн). При цьому у фінансовому плані на 2024 рік було закладено витрати на преміювання у розмірі 764,0 тис. грн, що у 5,6 разів перевищувало навіть гіпотетично допустимі 5 % від запланованого прибутку (136,2 тис. грн). Нарахування та виплата премій понад встановлені обсяги, без відповідного коригування фінансового плану та погодження з органом управління, порушують вимоги пункту 1.2 Положення, затвердженого наказом Мініфіну від 19.12.2006 № 1213, яким передбачено, що преміювання здійснюється з урахуванням фінансового плану та в межах прибутку, використаного у звітному періоді, а також суперечать умовам контракту, які вимагають здійснення виплат виключно в межах фонду матеріального заохочення.

У контракті, укладеному з директором Підприємства, не передбачено виконання диференційованих показників, як обов'язкової умови преміювання, а також матеріальної

винагороди за ефективне управління майном, чим порушено вимоги пунктів 3.1.2. та 3.3. Розпорядження Київського міського голови від 28.07.2022 № 385 та Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) від 30.01.2017 № 77.

Слід зазначити, що премії було виплачено з рахунку 425/1 «Фонд матеріального заохочення», який підприємство самостійно визначило для обліку коштів, спрямованих на матеріальне заохочення. Зазначений рахунок не передбачений Планом рахунків бухгалтерського обліку, затвердженим для суб'єктів комунального господарювання, і його використання порушує вимоги Інструкції № 291, затвердженої наказом Мінфіну від 30.11.1999, Положення, затвердженого наказом Мінфіну від 19.12.2006 № 1213 та рішення Київської міської ради від 01.10.2007 № 398/3232, якими регламентовано порядок обліку та використання прибутку комунальними підприємствами.

Зазначене свідчить про системне недотримання чинних нормативно-правових актів, що регулюють порядок преміювання керівників комунальних підприємств, та призвело до використання коштів підприємства з порушенням встановленого порядку на загальну суму 408,2 тис. грн (334,6 тис. грн – премії та 73,6 тис. грн – ЄСВ).

Враховуючи результати проведеного дослідження, вбачається необхідним здійснення комплексних заходів з удосконалення внутрішнього контролю та запровадження чітких процедур погодження преміювання керівника з органом управління, забезпечення дотримання вимог фінансового планування, умов контракту та чинних нормативно-правових актів.

Загалом, Департаментом внутрішнього фінансового контролю та аудиту надано 8 рекомендацій, з яких, станом на 01.12.2025, Комунальним підприємством «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» впроваджено 2 рекомендації та частково – 4 рекомендації.

Врахування

вжитих заходів за результатами планового аудиту діяльності Комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» щодо оцінки законності виплати премій керівнику та відповідності укладеного з ним контракту вимогам розпорядження Київського міського голови від 28.07.2022 № 385 та розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 30.01.2017 № 77 за 2023–2024 роки.

Станом на 01.12.2025

№ п/п	Напрямок діяльності/ функція/ процес	Висновок (результат) аудиту/доказова база	Рекомендовані заходи	Усунення порушень та врахування рекомендацій під час проведення аудиту та/або під час ознайомлення з проектом аудиторського звіту			Необхідно виконати / надати
				Стан врахування	Фінансовий ефект (тис. грн)	Економічний ефект (тис. грн)	
1	2	3	4	5	6	7	8
Комунальне підприємство «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва»							
1		У 2023 – 2024 роках, незважаючи на наявність у звітності підприємства простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості, директору КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва» Козюберді О.М. було нараховано та виплачено премії за підсумками роботи за квартал на загальну суму 334,6 тис. грн, що є порушенням вимог пункту 6 Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) від 30.01.2017 № 77 та пункту 3.1.2 контракту, якими не допускається преміювання за підсумками роботи за квартал керівника за наявності прострочених зобов'язань. Крім того, у грудні 2024 року керівнику Підприємства нараховано та виплачено премію у розмірі 63,8 тис. грн на підставі наказу Підприємства та листа Святошинської РДА, який не є розпорядчим документом органу управління майном і не була передбачена фінансовим планом. Фактичні обсяги премій суттєво перевищували планові показники: у 2023 році премії були нараховані за відсутності передбачених у фінансовому плані витрат на їх виплату, а у 2024 році фактичні витрати на преміювання у сумі 135,4 тис. грн у 6,3 рази перевищили гранично допустимий обсяг — 5 % від фактичного чистого прибутку (21,6 тис. грн). При цьому у фінансовому плані на 2024 рік було закладено витрати на преміювання у розмірі 764,0 тис. грн, що у 5,6 разів перевищувало навіть гіпотетично допустимі 5 % від запланованого прибутку (136,2 тис. грн). Нарахування та виплата премій понад встановлені обсяги, без відповідного коригування фінансового плану та погодження з органом управління, порушують вимоги пункту 1.2 Положення, затвердженого наказом Мініфіну від 19.12.1999 № 1213, яким передбачено, що преміювання здійснюється з урахуванням фінансового плану та в межах прибутку, використаного у звітному періоді, а також суперечать умовам контракту, які вимагають здійснення виплат виключно в межах фонду матеріального заохочення. У контракті, укладеному з директором Підприємства, не передбачено виконання диференційованих показників, як обов'язкової умови преміювання, а також матеріальної винагороди за ефективне управління майном, чим порушено вимоги пунктів 3.1.2. та 3.3. Розпорядження Київського міського голови від 28.07.2022 № 385 та Розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) від 30.01.2017 № 77. Слід зазначити, що премії було виплачено з рахунку 425/1 «Фонд матеріального заохочення», який підприємство самостійно визначило для обліку коштів, спрямованих на матеріальне заохочення. Зазначений рахунок не передбачений Планом рахунків бухгалтерського обліку, затвердженим для суб'єктів комунального господарювання, і його використання порушує	Удосконалити внутрішню систему контролю за дотриманням порядку преміювання керівного складу, в т.ч. шляхом розробки та затвердження внутрішнього регламенту погодження премій, який передбачатиме: наявність конкретизованих та обґрунтованих показників ефективності діяльності установи, довідки про відсутність заборгованості, аналіз фінансового плану та розрахунок фонду матеріального заохочення тощо.	Частково			Підприємством надано інформацію про оновлення внутрішніх документів, що регулюють порядок преміювання керівника, а саме: - видано наказ підприємства від 03.10.2025 № 61 «Про удосконалення внутрішньої системи контролю за дотриманням порядку преміювання керівника підприємства»; - затверджено Порядок преміювання директора комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва», який погоджено з Органом управління майном — Святошинською РДА; - затверджено Регламент застосування Порядку преміювання директора комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Святошинського району м. Києва». Таким чином, Підприємством здійснено оновлення внутрішніх документів. Разом із тим проведений аналіз показує, що оновлені документи в основному визначають загальні підходи до організації преміювання та містять процедурні положення. У поданих матеріалах не деталізовано окремі елементи, які були визначені як очікувані у межах рекомендації, зокрема: - механізм встановлення конкретизованих та обґрунтованих диференційованих показників; ;

2		вимоги Інструкції № 291, затвердженої наказом Мініну від 30.11.1999, Положення, затвердженого наказом Мініну від 19.12.1999 № 1213 та рішення Київської міської ради від 01.10.2007 № 398/3232, якими регламентовано порядок обліку та використання прибутку комунальними підприємствами. Зазначене свідчить про системне недотримання чинних нормативно-правових актів, що регулюють порядок преміювання керівників комунальних підприємств, та призвело до використання коштів підприємства з порушенням встановленого порядку на загальну суму 408,2 тис. грн (334,6 тис. грн – премії та 73,6 тис. грн – ЄСВ).					алгоритм аналізу фінансового плану та підтвердження наявності фонду матеріального заохочення тощо. З урахуванням наведеного оновлені документи формують загальну організаційну базу внутрішньої системи контролю. Водночас окремі процедурні аспекти потребують подальшого уточнення для повного врахування елементів, визначених у рекомендації.
			Забезпечити дотримання умов контракту та Розпорядження КМДА № 77 від 30.01.2017 у частині обмежень на преміювання за наявності простроченої заборгованості, в т.ч. шляхом запровадження внутрішньої перевірки стану дебіторської та кредиторської заборгованості перед кожним рішенням про преміювання; оформлення відповідного контрольного чек-листа до проєктів наказів про преміювання.	Частково			Підприємством надано внутрішні документи з питань преміювання: Порядок преміювання, Регламент, накази від 28.10.2025 № 64 та від 07.11.2025 № 67. Водночас оновлені документи містять лише загальні положення і не встановлюють внутрішньої процедури перевірки стану дебіторської та кредиторської заборгованості перед преміюванням, а також не передбачають контрольного чек-листа до проєктів наказів про преміювання. Проведений аналіз показав, що положення наказу від 28.10.2025 № 64 не повною мірою відповідають нормам законодавства, що регулюють порядок класифікації та обліку простроченої заборгованості, і потребують коригування. Аналіз наказу від 07.11.2025 № 67 показав, що окремі його положення не узгоджуються з вимогами чинного законодавства, яке регулює порядок преміювання керівників комунальних підприємств.
			Організувати затвердження та погодження з органом управління ключових (диференційованих) показників ефективності діяльності керівника.	Частково			Підприємством надано інформацію про затвердження та погодження Порядку преміювання директора, а також про оновлення внутрішніх документів, що регулюють відповідні процедури. Разом з тим аналіз положень цих документів свідчить, що у наданих документах не визначено механізмів практичного забезпечення внутрішнього контролю, на які була спрямована рекомендація, зокрема щодо конкретизації ключових (диференційованих) показників ефективності діяльності керівника, а також визначення відповідальних осіб.
			Забезпечити належний документальний аналіз дотримання фінансового плану у 2023–2024	Так			На виконання наказу підприємства від 28.10.2025 № 65 проведено
3							
4							

			роках та запровадити дієві механізми контролю за виплатами, які здійснюються поза межами затверджених планових показників, в т.ч. шляхом проведення службової перевірки причин перевищення витрат на преміювання без внесення змін до фінансового плану, притягнення відповідальних осіб до дисциплінарної відповідальності, а також затвердження внутрішнього порядку контролю за відповідністю нарахувань до показників затвердженого фінансового плану на майбутні періоди.				службову перевірку щодо фактів, викладених в аудиторському звіті.
5			Здійснювати преміювання виключно в межах фонду матеріального заохочення, сформованого за рахунок прибутку підприємства, в т.ч. шляхом внесення змін до облікової політики щодо джерел фінансування премій, забезпечення бухгалтерського супроводу відповідно до Положення № 1213 (через дебет субрахунку 443) та вимог наказу Департаменту комунальної власності м. Києва від 05.04.2013 № 144.	Ні			Надані документи регулюють порядок преміювання, однак викладені в них положення та застосовані підходи до бухгалтерського обліку не узгоджені з вимогами Положення № 1213 та наказу Департаменту комунальної власності м. Києва від 05.04.2013 № 144.
6			Забезпечити усунення порушення, пов'язаного з виплатою премії керівнику Підприємства, в установленому законодавством порядку, з урахуванням вимог статей 130–136 Кодексу законів про працю України щодо матеріальної відповідальності працівників. Зокрема, за наявності відповідних правових підстав, вжити заходів щодо відшкодування шкоди, заподіяної Підприємству, за рахунок винних осіб, у порядку, передбаченому чинним законодавством (службове розслідування, претензійна або судова робота, внутрішнє стягнення тощо).	Ні			Надати документи, що підтверджують відшкодування шкоди, у тому числі, але не виключно, акт службового розслідування або матеріали претензійної роботи (за наявності правових підстав).
7			Притягнути до відповідальності причетних до виявлених порушень та недоліків посадових осіб у відповідності до чинного законодавства.	Так			У наказі підприємства від 25.09.2025 № 56 «Про виконання рекомендацій за результатами планового аудиту» зазначено про попередження головного бухгалтера Бебешко С. Л. та начальника планово-економічного відділу Іванова В. В. щодо недопущення у подальшій роботі недоліків і порушень, виявлених під час аудиту.
	Святошинська районна в місті Києві державна адміністрація						

8			Привести у відповідність та забезпечити належний контроль за дотриманням підприємством умов контракту та Розпорядження № 77, в т.ч. шляхом впровадження внутрішньої процедури погодження преміювання, яка передбачає перевірку: наявності погоджених показників, джерел фінансування, відповідності фінансовому плану та відсутності простроченої заборгованості.	Частково			Підприємством надано положення, регламент та додатки, проте викладені в них положення є загальними та не забезпечують оцінку диференціації показників ефективності. Надані форми не містять критеріїв або параметрів, за якими здійснюється оцінювання результатів діяльності керівника, що не узгоджується з вимогами Розпорядження № 77 щодо встановлення конкретизованих та вимірюваних показників.
---	--	--	---	----------	--	--	---