

## УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА

За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Керівникові нараховується заробітна плата за рахунок частки доходу, одержаного Підприємством в результаті його господарської діяльності, виходячи з установлених Керівнику:

а) посадового окладу у розмірі 16280 (шістнадцять тисяч двісті вісімдесят) гривень і фактично відпрацьованого часу;

б) премії у відсотках до посадового окладу на підставі диференційованих показників з урахуванням фактично відпрацьованого часу за умови:

- виконання планового показника чистого фінансового результату (нульовий результат не є показником прибутковості діяльності підприємства);

- виконання плану чистого доходу від реалізації продукції (послуг);

- своєчасності виплат на користь держави;

- відсутності узгоджених штрафних санкцій до Підприємства з боку фіскальних органів;

- забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці та протипожежної безпеки;

- відсутності аварій, пригод та випадків травматизму зі смертельними наслідками з вини Підприємства;

- недопущення зростання заборгованості по заробітній платі.

в) розмір премії може бути зменшений або премія може не нараховуватися у разі:

- невиконання умов преміювання - показники та розмір преміювання не підлягають розгляду;

- наявності заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді - розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків посадового окладу;

- збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному 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.

Премія нараховується за рішенням Уповноваженого органу управління за підсумками роботи за квартал з урахуванням фактично відпрацьованого часу на підставі бухгалтерської та статистичної звітності.

Максимальний розмір щоквартальної премії не може перевищувати розміру посадового окладу Керівника. При визначенні розміру премії за звітний період враховується розмір посадового окладу, який був встановлений у відповідному звітному періоді.

У разі звільнення з роботи у кварталі, за який проводиться преміювання, премія не виплачується.

У випадку перебування Керівника на посаді менше трьох місяців у звітному кварталі, питання виплати премії не розглядається.

Керівник щокварталу не пізніше 25 числа місяця, що настає за звітним періодом, подає Уповноваженому органу управління звіт про виконання умов, диференційованих показників і розміри преміювання за встановленою Уповноваженим органом управління формою.

У разі ненадання або несвоєчасного надання Керівником звіту про виконання умов, диференційованих показників і розмірів преміювання премія Керівникові не нараховується і до нього можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення відповідно до законодавства.

Окрім випадків, передбачених цим підпунктом, премія Керівнику не нараховується у разі невиконання нормативно-правових актів, наказів, рішень колегій, доручень Уповноваженого органу управління, погіршення окремих показників виробничо-фінансової діяльності та майнового стану (згідно з контрактом), нецільового використання бюджетних, позабюджетних та спеціальних коштів, порушення здійснення розрахунків в іноземній валюті, порушення договірної дисципліни, ненадання у визначені терміни на затвердження Уповноваженому органу управління фінансового плану на наступний рік, ненадання у визначені терміни звітів про виконання фінансового плану, ненадання у визначені терміни квартальної та річної бухгалтерської звітності та показників контракту, виявлення Рахунковою палатою України, Державною аудиторською службою України, Державною фіскальною службою України, Пенсійним фондом України, Фондом соціального захисту інвалідів, Фондом соціального страхування та/або підрозділом внутрішнього аудиту Мінінфраструктури випадків порушення ведення господарської діяльності, незабезпечення виконання законних вимог цих органів, а також невжиття заходів щодо усунення виявлених ними порушень та недоліків в роботі Підприємства та не притягнення винних осіб до відповідальності і відшкодування завданих збитків, незабезпечення впровадження та реалізації аудиторських рекомендацій, наданих за результатами внутрішнього аудиту, відсутність затвердженого в установленому порядку фінансового плану.

г) доплати за науковий ступінь кандидата економічних наук у розмірі 15 відсотків до посадового окладу за фактично відпрацьований час;

г) надбавки за стаж наукової діяльності у розмірі 20 відсотків до посадового окладу за фактично відпрацьований час;

д) надбавки у розмірі 10 відсотків до посадового окладу за роботу в умовах режимних обмежень за фактично відпрацьований час.

Керівнику Підприємства виплачується матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном (далі - матеріальна винагорода) за рахунок чистого прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства відповідно до затвердженого фінансового плану, згідно з умовами та

диференційованими показниками, затвердженими Уповноваженим органом управління.

Матеріальна винагорода виплачується один раз на рік за підсумками фінансово-господарської діяльності Підприємства на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності.

Виплата винагороди не повинна здійснюватися за рахунок зменшення соціальних гарантій працівникам Підприємства, визначених у колективному договорі, що діє на Підприємстві.

Розмір винагороди не може перевищувати 10 (десяти) посадових окладів Керівника на момент призначення винагороди.

Для виплати матеріальної винагороди Керівником Підприємства подається звіт про виконання умов, диференційованих показників для отримання винагороди за ефективне управління державним майном за рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, разом з пояснювальною запискою до нього.

Звіт про виконання умов, диференційованих показників для отримання винагороди за ефективне управління державним майном за рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні Підприємства, надається не пізніше 15 лютого року, що настає за звітним.

У разі невиконання умов та показників, передбачених у контракті, нещасного випадку на Підприємстві зі смертельним наслідком з вини Підприємства, наявності заборгованості із заробітної плати працівникам та простроченої заборгованості перед бюджетом, невиконання нормативно-правових актів, наказів, рішень колегій, доручень Уповноваженого органу управління, погіршення показників роботи Підприємства у порівнянні з попереднім періодом, ненадання або несвоєчасного надання звіту про виконання умов, диференційованих показників для отримання винагороди за ефективне управління державним майном за рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні Підприємства, матеріальна винагорода Керівнику не виплачується.

Питання визначення розрахункового розміру винагороди не розглядається у разі:

- ненадання у терміни, визначені законодавством та цим контрактом, за формою звіту про виконання цих умов та пояснювальної записки до нього;
- перебування керівника на посаді менше 12 місяців у звітному році.

Керівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 24 (двадцять чотири) календарні дні, додаткова щорічна оплачувана відпустка за ненормований робочий день тривалістю до 7 (семи) календарних днів відповідно до Закону України «Про відпустки». Також можуть надаватися інші види відпусток, передбачених законодавством. Оплата відпустки провадиться, виходячи з його середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до чинного

законодавства. У разі відпустки Керівникові надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі його середньомісячного заробітку.

Керівник визначає час і порядок використання своєї відпустки (час початку та закінчення, поділу її на частини тощо) за погодженням з Уповноваженим органом управління.

У разі виходу Керівника на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі 5 (п'яти) посадових окладів.