

Умови матеріального забезпечення Керівника

(відповідно до контракту)

1. Умови оплати праці та тривалість основної і додаткової відпусток Керівника визначаються за згодою Сторін та не можуть бути меншими ніж передбачено законодавством

2. За виконання обов'язків передбачених Контрактом, Керівнику нараховується заробітна плата, виходячи з установлених:

2.1. Посадового окладу та фактично відпрацьованого часу, визначеного відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

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

2.2. Надбавок за вислугу років, почесне звання тощо.

2.3. Доплата за науковій ступінь;

Виплата надбавки за почесне звання та доплати за науковий ступінь проводиться у разі коли діяльність Керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, почесним званням, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково виробничу та науково-технічну діяльність. Відповідність почесного звання та/або наукового ступеня до діяльності керівника за профілем Підприємства встановлює Орган управління.

2.4. Допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки при наявності фінансових можливостей Підприємства

2.5. Грошова допомога у розмірі не більше як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію, при наявності фінансових можливостей Підприємства

2.6. Премії, розміри якої залежать від особистого внеску керівника в загальні результати роботи Підприємства. Розмір премії встановлюється відповідно до положення про Преміювання, діючого на підприємстві та за погодженням із Органом управління у межах фінансових можливостей Підприємства за:

квартал - у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника;

рік - у розмірі до чотирьох місячних посадових окладів керівника.

2.7. Преміювання Керівника здійснюється за погодженням Органу управління у разі:

виконання основних показників фінансового плану Підприємства;

відсутності заборгованості з вини підприємства: із заробітної плати працівникам підприємства, за спожиті комунальні послуги та з платежів до державного і місцевих бюджетів у межах затвердженого фінансового плану Підприємства;

відсутності нещасних випадків з вини підприємства.

2.8. Премія зменшується або не нараховується у разі:

погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни Керівником у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням Органу управління);

наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до контракту;

збільшення розміру заборгованості Підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;

незатвердження в установленому законодавством порядку річного фінансового плану премія не нараховується.

2.9. Інші заохочувальні виплати, що не відносяться до оплати праці, Керівнику не надаються.