



МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ГАЛУЗЕВИЙ ЦЕНТР
ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА КІБЕРБЕЗПЕКИ»

01135, м. Київ, пр. Перемоги, 14 код ЄДРПОУ 34963949

СТРУКТУРА, ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ І РОЗМІР ВИНАГОРОДИ
КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

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:

- премії у відсотках до посадового окладу на підставі показників про преміювання з урахуванням фактично відпрацьованого часу за умови:
 - покращення чистого фінансового результату у порівнянні з відповідним періодом минулого року та попереднім звітним періодом;
 - забезпечення беззбиткової діяльності;
 - виконання плану чистого доходу від реалізації продукції (послуг);
 - своєчасності сплати податків та інших обов'язкових зборів;
 - відсутності узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів;
 - забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці, протипожежної безпеки;
 - відсутності аварій, пригод та випадків травматизму зі смертельними наслідками з вини підприємства;
 - недопущення зростання заборгованості по заробітній платі.

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;

- незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану щоквартальна(і) премія(і) та матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном за рахунок чистого прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства, не нараховуються.

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, який був встановлений у відповідному звітному періоді.

Щоквартальна премія нараховується з урахуванням розміру посадового окладу Керівника на кінець звітного періоду пропорційно відпрацьованому часу.

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.

Для виплати премії Керівник Підприємства щокварталу не пізніше 25 числа місяця, що настає за звітним кварталом, подає Уповноваженому органу управління за встановленою формою звіт про преміювання разом з пояснювальною запискою до нього.

У разі ненадання або несвоєчасного надання Керівником звіту про 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.

Надбавки до посадового окладу за роботу в умовах режимних обмежень за фактично відпрацьований час відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці», у разі отримання доступу до державної таємниці.

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 показниками про винагороду. 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 Підприємства на момент призначення винагороди.

Для виплати матеріальної винагороди Керівником Підприємства не пізніше 15 лютого року, що настає за звітним, подається Уповноваженому органу управління за формою звіт про винагороду разом з пояснювальною запискою до нього.

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 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 винагороду, 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 винагороду, та пояснювальної записки до нього;
- перебування Керівника на посаді менше 12 місяців у звітному році.