Інформація про структуру, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага директора та заступника директора Державного підприємства «Інформаційно-іміджевий центр» (далі - ДП)

1. Структура, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага директора ДП встановлюються відповідно до умов колективного договору ДП\* та укладеного з ним контракту. Структура, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага заступника директора ДП встановлюються відповідно до умов колективного договору ДП.

2. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності у ДП застосовуються:

* почасова і почасово-преміальна системи оплати праці;
* індивідуальна форма організації та оплати праці.

3. Схема посадового окладу директора та заступника директора ДП формується на основі:

3.1 тарифної ставки молодшого фахівця, що встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;

3.2 міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних коефіцієнтів).

4. Посадові оклади всіх працівників визначаються розрахунковим шляхом як добуток посадового окладу молодшого фахівця і відповідного тарифного коефіцієнту.

5. Розмір тарифного коефіцієнту для директора ДП становить 7,0, для заступника директора ДП – 6,2. При визначенні розмірів посадового окладу директора та заступника директора ДП використовується округлення до цілих сотень за правилами округлення натуральних чисел до відповідних розрядів.

6. Фонд оплати праці директора та заступника директора ДП складається з:

6.1 фонду основної заробітної плати;

6.2 фонду додаткової заробітної плати;

6.3 інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

7. Основна заробітна плата складається з посадового окладу, встановленого директору та заступнику директора ДП відповідно до штатного розпису.

8. Додаткова заробітна плата:

а) надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством за:

* за високі досягнення у праці — у розмірі до 60% посадового окладу;
* за інтенсивність і складність роботи — у розмірі до 50% посадового окладу включно;
* за збільшення обсягів роботи, розширення сфери обслуговування — у розмірі до 80% посадового окладу;
* за суміщення професій (посад) або виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника — до 50% посадового окладу;
* за виконання особливо важливих робіт за визначений термін — до 50% посадового окладу.

б) премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов’язків);

в) суми виплат, пов’язаних з індексацією заробітної плати;

г) оплата за невідпрацьований час – оплата, а також суми грошових компенсацій у випадку невикористання, щорічних відпусток і додаткових відпусток працівникам, що мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством.

Надбавки за високі досягнення у праці та доплати за інтенсивність і складність роботи скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням директора ДП.

8. Заохочувальні і компенсаційні виплати, які здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

а) заохочення (у грошовій формі):

* за виконання особливо важливих завдань — у розмірі до одного посадового окладу;
* у зв’язку з ювілеєм (50 та 60 років) — у розмірі до двох посадових окладів;

б) винагорода за підсумками роботи за рік при умові виконання підприємством показників затвердженого фінансового плану на відповідний рік.

9. Також, відповідно до укладеного контракту з директором ДП, йому нараховується заробітна плата, виходячи з наступного:

9.1 розмір посадового окладу директора ДП визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, визначеної підприємством відповідно до наказу Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286 «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» (зі змінами), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30.11.2005 за № 1442/11722, і дорівнює 7 мінімальним розмірам посадового окладу (ставки) працівника основної професії, зазначеної в колективному договорі підприємства;

9.2 надбавки за знання та використання в роботі іноземної (європейської) мови у розмірі 10 відсотків до посадового окладу.

10. Директору ДП, відповідно до укладеного контракту, премія нараховується за умови:

10.1 виконання плану чистого прибутку за звітний період;

10.2 виконання замовлень та договорів, укладених зі споживачами (покупцями) продукції, робіт, послуг;

10.3 відсутність заборгованості з комунальних платежів;

10.4 своєчасної сплати податків до бюджету та внесків до державних цільових фондів, включаючи внески Пенсійного фонду України;

10.5 відсутність порушень за результатами перевірок фінансово-господарської діяльності підприємства за звітний період або за попередні періоди, але не більше ніж за один рік, що передує звітному періоду;

10.6 відсутність дисциплінарного стягнення у звітному періоді;

10.7 відсутність нещасного випадку з вини підприємства;

10.8 відсутність збитку за підсумками фінансово-господарської діяльності за рік;

10.9 відсутність заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємства.

11. Премія директору ДП, відповідно до укладеного контракту, знижується на:

11.1 10% максимально дозволеного розміру премії за квартал/рік у разі невиконання одного з показників, зазначених у пунктах 10.1–10.8;

11.2 20% максимально дозволеного розміру премії за квартал/рік у разі невиконання двох з показників, зазначених у пунктах 10.1–10.8;

11.3 30% максимально дозволеного розміру премії за квартал/рік у разі невиконання трьох з показників, зазначених у пунктах 10.1–10.8.

12. При цьому, відповідно до укладеного контракту, у разі:

12.1 наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати (пункт 10.9) у відповідному квартальному або річному звітному періоді розмір премії директора ДП за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії;

12.2 збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія директору ДП за такий поточний звітний період не нараховується.

13. Максимальний розмір премії за квартал директора ДП, відповідно до укладеного контракту, не повинен перевищувати трьох посадових окладів директора ДП.

14. Максимальний розмір премії за рік директора ДП, відповідно до укладеного контракту, не повинен перевищувати шести посадових окладів директора ДП.

15. Директору ДП, відповідно до укладеного контракту, розмір оплати праці, розмір надбавки, премії, винагороди за підсумками роботи може бути підвищено або знижено у разі зміни фінансових можливостей ДП.

16. Директору ДП, відповідно до укладеного контракту, надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів. Оплата відпустки проводиться виходячи із його середньомісячного заробітку, обчисленого у порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.

17. Директору ДП, відповідно до укладеного контракту, може надаватись матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі його середньомісячного заробітку.

18. У разі виходу директора ДП, відповідно до укладеного контракту, на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі п’яти посадових окладів.

19. Додатково, відповідно до умов укладеного колективного договору, директору та заступнику директора ДП може виплачуватись:

- залежно від фінансово-економічного стану та фінансової спроможності ДП допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;

- матеріальну допомогу на поховання родичам померлого працівника у подвійному розмірі місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року.

20. Заступнику директора ДП відповідно до умов колективного договору ДП, надається додаткова відпустка за особливий характер праці у кількості 2 (два) календарних дні.

\*дія колективного договору ДП розповсюджується на всіх працівників ДП, не залежно від займаної посади.