

**Структура, принципи формування і розмір оплати праці та винагороди
директора ДПЗД «Укрінтеренерго»**

№ з/п	Структура матеріального забезпечення керівника підприємства	Принципи формування	Розмір
1.	Посадовий оклад	Згідно контракту, постанови КМУ від 19.05.1999р. №859, Наказу Міненерговугілля від 12.01.2017 року №16.	20,90 мінімальних посадових окладів працівника основної професії за фактично відпрацьований час*
2.	Квартальна премія	Згідно контракту, постанови КМУ від 19.05.1999р. №859, Наказу Міненерговугілля від 10.08.2018 року №413; розмір визначається на підставі даних фінансової та статистичної звітності, квартальних (річних) звітів про виконання фінансового плану, звіту керівника підприємства	не може перевищувати 3 посадових окладів
3.	Річна премія	Згідно контракту, постанови КМУ від 19.05.1999р. №859, Наказу Міненерговугілля від 10.08.2018 року №413	не може перевищувати 24 посадових окладів
4.	Матеріальна допомога на оздоровлення	Згідно Закону України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР «Про відпустки», відпускні для оплати періоду відпустки проводяться згідно з нормами Порядку від 08.02.95 р. N 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»	в розмірі середньомісячного заробітку
5.	Грошова допомога у разі виходу керівника на пенсію	Контракт Керівника, постанова КМУ від 19.05.1999р. №859, Колективний договір підприємства	Може виплачуватись в розмірі визначеному Колективним договором підприємства, але не більше 6 посадових окладів.

Примітки:

-* оклад працівника основної професії визначається відповідно до умов Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, Фонду Державного майна України, Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України та Колективного договору підприємства

- планові та фактичні показники фонду оплати праці та витрат на оплату праці Керівника відображаються в «Звіті про виконання показників фінансового плану підприємства».

**Структура, принципи формування і розмір оплати праці та винагороди
заступників директора ДПЗД «Укрінтеренерго»**

№ з/п	Структура матеріального забезпечення заступників керівника підприємства	Принципи формування	Розмір
1.	Посадовий оклад	Згідно Колективного договору підприємства на 2018-2022 р.р. (далі – Колективний договір)	Розмір посадового окладу визначається шляхом множення розрахункового коефіцієнту на мінімальний розмір місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу (3 996,72 грн.). Розрахунковий коефіцієнт для посади «заступник директора» 10,422.
2.	Поточне щомісячне преміювання	Згідно Колективного договору	Величина премії за основні результати діяльності підприємства при виконанні показників та умов преміювання встановлюється у відсотках до посадового окладу до 100% з урахуванням доплат та надбавок за фактично відпрацьований у попередньому місяці час. Конкретний розмір премії на відповідний місяць визначається в залежності від поточного стану підприємства.
3.	Матеріальна допомога	Згідно Колективного договору	Розмір матеріальної допомоги визначається виходячи з фінансових можливостей та трудового внеску працівників у результати діяльності Підприємства. Рішення про виплату матеріальної допомоги працівникам підприємства приймається Адміністрацією за погодженням з профорганом.
4.	Винагорода за підсумками роботи за рік	Згідно Колективного договору	Винагорода за підсумками роботи за рік працівникам Підприємства виплачується за фактично відпрацьований час у межах сум, передбачених на такі цілі фінансовим планом.
5.	Матеріальна допомога на оздоровлення	Згідно Колективного договору	При стажі роботи на підприємстві від 1 року під час основної безперервної частини щорічної відпустки тривалістю не менше 14 (чотирнадцяти) календарних днів, в розмірі 1 середньомісячної заробітної плати

6.	<p>Доплати і надбавки</p> <p>за високі досягнення у праці</p> <p>за науковий ступінь у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем доктор наук;</p> <p>кандидат наук</p> <p>за відзначення державними нагородами (орденами, медалями, присвоєння почесного звання «заслужений») за час роботи в електроенергетичній галузі та інших галузях</p> <p>за безперервний стаж роботи в електроенергетиці</p>	Згідно Колективного договору	<p>Від посадового окладу за фактично відпрацьований час:</p> <p>50%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <table data-bbox="1317 794 2078 1034"> <thead> <tr> <th>стаж роботи</th> <th>розмір щомісячної надбавки до посадового окладу</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>понад 3 роки</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>понад 5 років</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>понад 10 років</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>понад 15 років</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>понад 25 років</td> <td>25 %</td> </tr> </tbody> </table>	стаж роботи	розмір щомісячної надбавки до посадового окладу	понад 3 роки	5 %	понад 5 років	10 %	понад 10 років	15 %	понад 15 років	20 %	понад 25 років	25 %
стаж роботи	розмір щомісячної надбавки до посадового окладу														
понад 3 роки	5 %														
понад 5 років	10 %														
понад 10 років	15 %														
понад 15 років	20 %														
понад 25 років	25 %														