

**Структура, принципи формування і розмір винагороди керівника, включаючи компенсаційні пакети і додаткові блага, які вони отримують (або на отримання яких мають право) під час виконання посадових обов'язків, а також у зв'язку із звільненням.**

Відповідно до затвердженої, розпорядженням Харківського міського голови від 23.08.2019 № 109 «Про порядок укладання контракту з керівниками підприємств, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Харкова», типової форми контракту, 15.01.2020 Харківською міською радою було переукладено контракт з керівником КП «МІЦ». Згідно до укладеного контракту з керівником КП «МІЦ» за виконання обов'язків, передбачених контрактом, керівнику нараховується заробітна плата за рахунок частки доходу, одержаного Підприємством у результаті його господарської діяльності.

Відповідно до постанови КМУ «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 р. № 859 (із змінами та доповненнями), розмір посадового окладу керівника підприємства, заснованого на комунальній власності, залежить від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком. Місячний посадовий оклад директора КП «МІЦ» за фактично відпрацьований час розраховується відповідно до абзацу першого підпункту 1 пункту 1 Постанови КМУ № 859 від 19 травня 1999 р. (п.1 Додатку до Постанови КМУ № 859 від 19 травня 1999 р).

**Показники та розміри преміювання керівника  
комунального підприємства «Міський інформаційний центр»**

Показники преміювання	Розмір квартальної премії у відсотках до нарахованої за квартал заробітної плати за посадовим окладом	Умови, за яких премія зменшується	Умови, за яких премія не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення
<p>1. Забезпечення своєчасної виплати заробітної плати працівникам у встановлений Колективним договором термін та своєчасної і повної сплати податків, зборів та обов'язкових платежів.</p> <p>2. Виконання запланованого основного показника – чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за звітний період.</p> <p>3. Виконання запланованого основного показника – чистого прибутку за звітний період.</p> <p>4. Дотримання правил охорони праці та техніки безпеки.</p> <p>5. Забезпечення збереження та утримання в належному стані майна, яке знаходиться на балансі Підприємства. Виконання умов контракту.</p>	<p style="text-align: center;">30</p> <p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">20</p>	<p>1. У разі 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.</p> <p>2. У разі невиконання запланованого основного показника – чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за звітний період – премія зменшується на 25%.</p> <p>3. У разі невиконання запланованого основного показника – чистого прибутку за звітний період – премія зменшується на 5%.</p> <p>4. У разі невиконання правил охорони праці та техніки безпеки, погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням).</p>	<p>1. Збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом.</p> <p>2. Незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану.</p>