

УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИРЕКТОРА КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН»

За виконання обов'язків, передбачених контрактом, Директоору нараховується заробітна плата в межах фонду оплати праці, виходячи з установлених, відповідно до розпорядження ВО КМР (КМДА) від 30.01.2017 № 77 «Про оплату праці керівників державних підприємств, переданих до сфери управління виконавчого органу Київської міської ради (Київської державної адміністрації), підприємств та об'єднання підприємств, заснованих на комунальній власності територіальної громади міста Києва» (далі – Розпорядження):

Посадового окладу, встановленого виходячи з посадового окладу (ставки) працівника основної професії і розміру кратності залежно від середньооблікової чисельності працівників (середньооблікової кількості штатних працівників згідно зі звітом із праці відповідного комунального некомерційного підприємства) до посадового окладу (ставки) працівника основної професії*.

** працівник основної професії на Підприємстві визначається Підприємством з урахуванням виду економічної діяльності і закріплюється в Колективному договорі Підприємства.*

3.1.2. премії за підсумками роботи за квартал в розмірі до трьох місячних посадових окладів Директора Підприємства за рахунок та в межах створеного на Підприємстві фонду матеріального заохочення у разі забезпечення виконання таких умов:

- наявність прибутку (чистого, валового);
- відсутність простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості, у тому числі: з виплати заробітної плати працівникам підприємства; з відрахування частини прибутку до бюджету міста Києва; зі сплати до бюджету міста Києва частини доходу від передачі в оренду комунального майна, встановленої рішенням Київської міської ради про бюджет міста Києва на відповідний рік; зі сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

- виконання диференційованих показників: затверджених в установленому порядку ключових показників ефективності діяльності підприємства, відмінних від нуля, в натуральних одиницях, у розмірі:

виконання 50 % показників – 100% посадового окладу;

виконання 75 % показників – 200% посадового окладу;

виконання 100 % показників – 300% посадового окладу.»

Щомісячної надбавки до посадового окладу у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці-10% посадового окладу.

Директору надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 24 календарних дні, а також додаткова відпустка за ненормований робочий день тривалістю 7 календарних днів.

Оплата відпустки провадиться з урахуванням середньомісячного заробітку, обчисленого у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі виходу Директора на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі шести посадових окладів.