

Умови, диференційовані показники і розміри виплати матеріальної винагороди за ефективне управління державним майном за рахунок чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств

№ з/п	Показники	Один. виміру (%)	Умови виплати матеріальної винагороди	Розмір винагороди
1	Забезпечення темпів приросту показника рентабельності за ЕВІТДА порівняно з минулим роком. Формула розрахунку – ЕВІТДА/чистий дохід		не менше рівня минулого року, а також виконання фінансового плану	- 10% - 20% приросту —1 посадовий оклад - 21% - 30% приросту —2 посадових оклади - 31% і більше приросту —3 посадових оклади
2	Забезпечення темпів приросту показника рентабельності активів за ЕВІТДА порівняно з минулим роком. Формула розрахунку – ЕВІТДА/всього активів		не менше рівня минулого року, а також виконання фінансового плану	- 10% - 20% приросту —1 посадовий оклад - 21% - 30% приросту —2 посадових оклади - 31% і більше приросту —3 посадових оклади
3	Забезпечення темпів приросту показника поточної ліквідності порівняно з минулим роком. Формула розрахунку – оборотні активи/поточні зобов'язання		не менше рівня минулого року, а також виконання фінансового плану	- 10% - 20% приросту —1 посадовий оклад - 21% - 30% приросту —2 посадових оклади - 31% і більше приросту —3 посадових оклади

Для обрахунку розміру винагороди за основу приймається розмір посадового окладу, який встановлено у звітному періоді.

1. Винагорода виплачується один раз на рік за підсумками фінансово-господарської діяльності підприємства на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності.

2. Виплата винагороди не повинна здійснюватись за рахунок зменшення соціальних гарантій працівникам підприємства, визначених у колективному договорі: розмір винагороди не може перевищувати 10 посадових окладів керівника на момент призначення винагороди.

3. 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 простроченої заборгованості перед Державним бюджетом, невиконання наказів, доручень Міністра інфраструктури України та керівника державної служби в Мінінфраструктури,

погіршення показників роботи підприємства у порівнянні з попереднім періодом винагорода не виплачується.

4. Питання визначення розрахункового розміру винагороди не розглядається у разі:

1) ненадання у терміни, визначені законодавством, звіту про виконання цих умов, за формою, що додається, та пояснювальної записки до нього;

2) перебування керівника на посаді менше 3-х місяців у звітному році.

5. Винагорода виплачується за рахунок чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства відповідно до затвердженого фінансового плану, та не може перевищувати розмір такого прибутку.