**Інформація про структуру, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага директора та заступника директора Державного підприємства «Енергоринок» (далі – ДП «Енергоринок», Підприємство)**

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про доступ до публічної інформації» ДП «Енергоринок» є розпорядником інформації про структуру, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага керівника та заступника керівника.

У зв’язку з цим ДП «Енергоринок» повідомляє, що оплата праці і матеріальне заохочення працівників Підприємства здійснюються відповідно до Закону України «Про оплату праці», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об’єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України (далі – Галузева угода), інших нормативно-правових актів чинного законодавства України та положень Колективного договору підприємства, з урахуванням фінансових можливостей Підприємства.

**1. Структура заробітної плати на Підприємстві включає в себе основну та додаткову заробітну плату, а також заохочувальні і компенсаційні витрати:**

1.1. *основна заробітна плата* – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу і посадових обов'язків), яка встановлюється у вигляді посадових окладів.

1.2. *додаткова заробітна плата* – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці. Вона включає суму виплат, пов’язаних з індексацією заробітної плати, яка здійснюється відповідно до законодавства України, а також премії, доплати і надбавки, пов’язані з виконанням виробничих завдань.

1.3. *інші заохочувальні та компенсаційні виплати*. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, одноразові заохочення та соціальні виплати.

**2.** **Принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага директора ДП «Енергоринок»** встановлюються відповідно до умов Колективного договору Підприємства та укладеного з директором ДП «Енергоринок» Контракту та включають наступні складові:

2.1 *Посадовий оклад* встановлено відповідно до постанови КМУ від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», а саме – 10,96 мінімальних посадових окладів (ставки) працівника основної професії за фактично відпрацьований час. Оклад працівника основної професії визначається відповідно до умов Галузевої угоди та Колективного договору Підприємства;

2.2. *Премія за підсумками роботи за квартал* нараховується за фактично відпрацьований час. Розмір премії розраховується на підставі бухгалтерської та статистичної звітності, а також інших вільно простежуваних даних за відповідний період. Керівник Підприємства за результатами відповідного звітного періоду у терміни, передбачені для подання фінансової звітності, надає органу управління звіт про виконання умов та диференційованих показників преміювання за квартал.

ДП «Енергоринок» повідомляє, що за період з 1 кварталу 2020 року по теперішній час, відповідно до умов Контракту, премія за підсумками роботи за квартал директору Підприємства не нараховувалась;

2.3. *Щорічна оплачувана відпустка* тривалістю 24 календарних дні нараховується виходячи з середньомісячного заробітку директора Підприємства, обчисленого у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

2.4. *Матеріальна допомога на оздоровлення* надається директору ДП «Енергоринок» один раз на рік при наданні щорічної відпустки повної тривалості (у разі поділу відпустки – не менше 14 календарних днів) в розмірі його середньомісячного заробітку;

2.5. *Грошова допомога* в розмірі шести посадових окладів виплачується директору ДП «Енергоринок» у разі виходу на пенсію згідно з умовами Контракту.

ДП «Енергоринок» повідомляє, що грошова виплата, зазначена в п.2.5, на цей час директору ДП «Енергоринок» не виплачувалась.

Виплати винагород та надання додаткових благ директору ДП «Енергоринок» умовами Контракту не передбачено.

**3.** **Принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага заступника директора ДП «Енергоринок»**:

3.1. *Посадовий оклад* заступника директора ДП «Енергоринок» визначається відповідно до умов Галузевої угоди та Колективного договору Підприємства та встановлюється у розмірі, на 5-15% нижчому від посадового окладу відповідного керівника;

3.2. *Премія за підсумками роботи за місяць* нараховується відповідно до Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», Положення про преміювання працівників ДП «Енергоринок» за основні результати виробничо-господарської діяльності, що є додатком до Колективного договору Підприємства. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відповідному періоді та становить до 100% від суми посадового окладу, з урахуванням доплат і надбавок;

3.3. *Щомісячна надбавка за стаж роботи в електроенергетиці* встановлюється згідно з постановою КМУ від 30.12.1998 № 2099 «Про заходи щодо закріплення кадрів в електроенергетиці», Законом України «Про ринок електроенергії», Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства, не може перевищувати 25% посадового окладу залежно від стажу роботи в галузі та нараховується за фактично відпрацьований час у відповідному періоді;

3.4. *Щомісячна надбавка за нагородження знаком «Відмінник енергетики України»* встановлюється згідно з Наказом Міністерства енергетики України від 19.08.2020 № 520 «Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства енергетики України», Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства, становить 10% посадового окладу та нараховується за фактично відпрацьований час у відповідному періоді;

3.5. *Щомісячна надбавка за високі досягнення в праці* встановлюється згідно з Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства, не може перевищувати 50 % посадового окладу та нараховується за фактично відпрацьований час у відповідному періоді;

3.6*. Щорічна оплачувана відпустка* надається згідно з Законом України від 15.11.1996 № 504/96 - ВР «Про відпустки», Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства та нараховується виходячи з середньомісячного заробітку заступника директора ДП «Енергоринок», обчисленого у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

3.7. *Матеріальна допомога на оздоровлення* надається згідно з Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства один раз на рік при наданні заступнику директора ДП «Енергоринок» щорічної відпустки повної тривалості (у разі поділу відпустки – не менше 14 календарних днів) та нараховується виходячи з його середньомісячного заробітку, обчисленого в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

3.8. *Одноразова матеріальна допомога у зв’язку з виходом на пенсію* надається згідно з Галузевою угодою та положеннями Колективного договору Підприємства при звільненні за власним бажанням у зв’язку з виходом на пенсію вперше, при загальному стажі роботи не менше 30 років (для жінок) та при стажі роботи в електроенергетиці понад 25 років – у розмірі п’ять середньомісячних заробітків заступника директора ДП «Енергоринок», обчислених у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

ДП «Енергоринок» повідомляє, що матеріальна допомога, зазначена в п.3.8, на цей час заступнику директора ДП «Енергоринок» не виплачувалась;

3.9. *Виплата винагороди за підсумками роботи за рік* проводиться згідно з Галузевою угодою та відповідно до умов Колективного договору Підприємства у розмірі, що визначається залежно від загальної суми винагороди по Підприємству, коефіцієнту трудового внеску, нарахованої за відпрацьований час розрахункового року заробітної плати, стажу роботи тощо.

ДП «Енергоринок» повідомляє, що винагорода, зазначена в п.3.9, за період 2019 – 2023 р.р. Підприємством не виплачувалась;

3.10. *Додаткове благо – страхування працівників* *за програмою добровільного медичного страхування за кошти Підприємства* надається згідно з Галузевою угодою та Колективним договором Підприємства. З цією метою Підприємство встановлює ліміт фінансування, що забезпечує покриття вартості стандартної програми добровільного медичного страхування для його працівників. Ліміт фінансування Підприємство встановлює, виходячи із вартості запропонованих страховою компанією послуг, зокрема мінімально необхідних медичних послуг для забезпечення працівнику якісного медичного обслуговування (стандартна програма добровільного медичного страхування).