

**Про положення щодо винагороди членів наглядової ради та членів правління ПРИВАТНОГО
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УКРАЇНСЬКА ФІНАНСОВА ЖИТЛОВА КОМПАНІЯ»
(далі ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО», Товариство)**

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 29.11.2024 №1369 «Деякі питання Політики державної власності» та рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами» від 06.06.2023 №608, емітенти (акціонерні товариства) повинні оприлюднити інформацію по внутрішніх документах (положеннях) та змін до них, які регулюють питання щодо винагород та призначень членів наглядової ради та членів виконавчого органу.

Враховуючи, що єдиним акціонером Товариства є держава Україна (100% акцій належить державі), при регулюванні

- **питань щодо винагороди членам наглядової ради** ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО» керується Політикою винагороди членів наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (затверджена постановою КМУ від 29.11.2024 №1369),
- **питань винагороди членів правління** - Положенням про визначення винагороди керівнику підприємства, установи та організації, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства економіки України, голові та членам правління акціонерного товариства, 100 відсотків акцій у статутному капіталі якого перебуває у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо якого здійснює Міністерство економіки України (затверджено наказом Міністерства економіки України від 07.03.2025 №1606).

ЗМІСТ

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВИХ РАД ДЕРЖАВНИХ УНІТАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКИХ БІЛЬШЕ 50 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК) НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ	2
ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКУ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЗАСНОВАНИХ НА ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ УПРАВЛІННЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ, ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА, 100 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО ПЕРЕБУВАЄ У ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ, ФУНКЦІЇ З УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ ЩОДО ЯКОГО ЗДІЙСНЮЄ МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	7

1.

**ПОЛІТИКА
ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВИХ РАД ДЕРЖАВНИХ УНІТАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ,
ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКИХ БІЛЬШЕ 50
ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК) НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ**

1. Ця Політика винагороди членів наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (далі - Політика винагороди членів наглядових рад), визначає принципи та методологічні підходи до встановлення винагороди членам наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (далі - наглядова рада), з урахуванням результатів їх фінансово-господарської діяльності та є невід'ємною частиною Політики державної власності.

Дія цієї Політики винагороди членів наглядових рад не поширюється на управління банками, що здійснюється відповідно до Закону України "Про банки і банківську діяльність".

2. Винагородою члена наглядової ради є виплата в грошовій формі за виконання членом наглядової ради покладених на нього обов'язків, розмір якої встановлюється згідно з цією Політикою винагороди членів наглядових рад та умовами цивільно-правового договору, укладеного між членом наглядової ради та державним унітарним підприємством (далі - підприємство), господарським товариством, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (далі - товариство з контрольною часткою держави).

3. У разі застосування підприємством, товариством з контрольною часткою держави однорівневої структури управління відповідно до порядку, передбаченого Законом України "Про акціонерні товариства", та утворення ради директорів винагорода невиконавчих членів ради директорів визначається відповідно до вимог цієї Політики винагороди членів наглядових рад.

4. Встановлення винагороди члена наглядової ради має відповідати таким принципам:

1) сприяти залученню до участі у наглядовій раді осіб з такими професійним досвідом і знаннями, застосування яких сприятиме досягненню цілей діяльності підприємства, товариства з контрольною часткою держави;

2) заохочувати члена наглядової ради до прийняття рішень, які сприяють досягненню передусім довгострокових цілей діяльності підприємства, товариства з контрольною часткою держави та його сталому розвитку, а не короткостроковій вигоді;

3) визначатися обґрунтовано та прозоро, а саме розмір винагороди та порядок її розрахунку повинні детально описуватися в цивільно-правовому договорі з членом наглядової ради, а також можуть додатково описуватися в положенні про наглядову раду та/або положенні про винагороду членів наглядової ради, а за його відсутності - у статуті підприємства, товариства з контрольною часткою держави;

4) відповідати обов'язкам, професійному досвіду, знанням та ефективності діяльності члена наглядової ради, а також складності управління підприємством, товариством з контрольною часткою держави з урахуванням його фінансових показників, результатів фінансово-господарської діяльності, галузевої належності та ризиків діяльності (принцип пропорційності та конкурентоспроможності);

5) не бути вищою, ніж потрібно для залучення члена наглядової ради із знаннями та професійним досвідом, які потрібні для управління та контролю за діяльністю відповідного підприємства, товариства з контрольною часткою держави (принцип помірності);

6) зберігати баланс між достатніми фінансовими стимулами для ефективної діяльності члена наглядової ради, з одного боку, та особливостями діяльності підприємства, товариства з контрольною часткою держави, результатами його фінансово-господарської діяльності (принцип справедливості), з іншого боку.

5. Член наглядової ради має право на отримання виключно фіксованої винагороди, розмір якої визначається в цивільно-правовому договорі з членом наглядової ради відповідно до умов, затверджених вищим органом управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави та цією Політикою винагороди членів наглядових рад.

Член наглядової ради не має права на отримання будь-яких інших видів винагороди чи інших виплат від підприємства, товариства з контрольною часткою держави, крім компенсації витрат в обсязі, передбаченому цією Політикою винагороди членів наглядових рад. Відповідні умови щодо інших видів винагороди та інших виплат не можуть включатися до цивільно-правового договору з членом наглядової ради.

6. Вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави не може приймати рішення про безоплатне виконання членами наглядової ради їх обов'язків, крім випадків, якщо це прямо передбачено законом або [пунктом 12](#) цієї Політики винагороди членів наглядових рад або на це є письмова згода члена наглядової ради.

7. Право на отримання винагороди та компенсацію витрат, пов'язаних з виконанням обов'язків, виникає у члена наглядової ради після укладення цивільно-правового договору між ним та підприємством, товариством з контрольною часткою держави.

8. Вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави може, а у випадках, передбачених законом, зобов'язаний затвердити внутрішнє положення про винагороду членів наглядової ради відповідно до законодавства. У разі затвердження такого положення воно підлягає оприлюдненню на веб-сайті підприємства, товариства з контрольною часткою держави або на офіційному веб-сайті вищого органу управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави.

9. Вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави встановлює розмір винагороди члена наглядової ради з урахуванням таких вимог:

1) розмір винагороди члена наглядової ради повинен відповідати рівню професійного досвіду, знань, ефективності діяльності, обов'язкам члена наглядової ради, а також особливостям та складності управління підприємством, товариством з контрольною часткою держави з урахуванням його фінансових показників, результатів фінансово-господарської діяльності, галузевої належності та ризиків діяльності. Оцінку зазначених обставин здійснює вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави;

2) розмір щомісячної винагороди члена наглядової ради не може перевищувати 40 відсотків ліміту винагороди керівника відповідного підприємства або голови виконавчого органу відповідного товариства з контрольною часткою держави, визначеного відповідно до Політики винагороди керівників державних унітарних підприємств та голів виконавчих органів господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі.

Члени наглядової ради мають право на отримання таких щомісячних надбавок до винагороди:

у разі обіймання членом наглядової ради посади голови наглядової ради - до 20 відсотків розміру щомісячної винагороди відповідного члена наглядової ради, визначеної відповідно до цієї Політики винагороди членів наглядових рад;

у разі входження члена наглядової ради до складу комітетів наглядової ради - до 10 відсотків розміру щомісячної винагороди відповідного члена наглядової ради, визначеної відповідно до цієї Політики винагороди членів наглядових рад, незалежно від кількості комітетів, до складу яких входить відповідний член наглядової ради;

3) під час встановлення винагороди для члена наглядової ради відповідно до цієї Політики винагороди членів наглядових рад до розміру винагороди включаються податок на доходи фізичних осіб і будь-які інші податки та збори, які підлягають утриманню у зв'язку з нарахуванням та виплатою винагороди члена наглядової ради;

4) винагорода члена наглядової ради не може встановлюватися на рівні максимального (наближеного до максимального) розміру винагороди члена наглядової ради, передбаченого підпунктом 2 цього пункту, якщо такий розмір винагороди не є обґрунтованим відповідно до підпункту 1 цього пункту із зазначенням відповідного обґрунтування в рішенні вищого органу управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави;

5) для незалежних членів наглядової ради їх відповідність вимогам щодо незалежності не може бути підставою для збільшення розміру їх винагороди.

10. Розмір винагороди члена наглядової ради може бути збільшений лише за наявності щонайменше однієї з таких умов:

1) підвищення рівня професійного досвіду та знань члена наглядової ради за результатами оцінювання діяльності наглядової ради;

2) підвищення ефективності діяльності члена наглядової ради, що підтверджується результатами оцінювання діяльності наглядової ради;

3) збільшення переліку або обсягу обов'язків члена наглядової ради шляхом внесення змін до статуту чи внутрішніх положень підприємства, товариства з контрольною часткою держави або до цивільно-правового договору з членом наглядової ради;

4) збільшення наявних або встановлення нових цілей та/або показників діяльності підприємства, товариства з контрольною часткою держави згідно з листом очікувань.

Оцінку наявності умов, передбачених цим пунктом, здійснює вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави.

За відсутності умов, зазначених у цьому пункті, розмір винагороди члена наглядової ради може бути збільшений лише для врахування фактичного індексу споживчих цін за умови дотримання максимального розміру винагороди члена наглядової ради, передбаченого підпунктом 2 пункту 9 цієї Політики винагороди членів наглядових рад.

11. Збільшення ліміту винагороди керівника підприємства або голови виконавчого органу товариства з контрольною часткою держави не може бути самостійною підставою для збільшення винагороди члена наглядової ради відповідного підприємства або товариства з контрольною часткою держави.

12. Член наглядової ради, який представляє інтереси держави в наглядовій раді, який є особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначеною у пункті 1 частини першої статті 3 Закону України “Про запобігання корупції”, не має права на отримання винагороди за свою діяльність від підприємства, товариства з контрольною часткою держави. На час виконання відповідних функцій такий член наглядової ради має право на встановлення збільшеного посадового окладу та/або збільшеної надбавки до посадового окладу в порядку, передбаченому законодавством, та на компенсацію підприємством, товариством з контрольною часткою держави витрат у зв'язку з виконанням обов'язків члена наглядової ради в обсязі, передбаченому цією Політикою винагороди членів наглядової ради.

Підприємство, товариство з контрольною часткою держави має право вимагати зменшення розміру винагороди члена наглядової ради чи повернення виплаченої йому винагороди лише у випадках, прямо передбачених законом або цивільно-правовим договором з членом наглядової ради, або за письмовою згодою члена наглядової ради.

13. Додатково до підстав, передбачених законом, підставами для зменшення винагороди члена наглядової ради чи повернення виплаченої йому винагороди можуть бути лише:

1) для зменшення винагороди - погіршення фінансового стану підприємства, товариства з контрольною часткою держави;

2) для повернення виплаченої винагороди - порушення членом наглядової ради конкретних обов'язків, передбачених цивільно-правовим договором як підстава для такого повернення.

Порядок зменшення чи повернення винагороди та розмір, на який зменшується чи в якому повертається винагорода, визначаються в цивільно-правовому договорі з членом наглядової ради.

14. Винагорода члена наглядової ради встановлюється в цивільно-правовому договорі з членом наглядової ради у твердій грошовій сумі в гривні або іноземній валюті (для члена наглядової ради - нерезидента). Сума винагороди, що підлягає сплаті в іноземній валюті, визначається за офіційним курсом гривні до такої валюти, встановленим Національним банком на дату виплати винагороди, та виплачується в гривні.

15. Винагорода виплачується члену наглядової ради щомісяця з дати укладення ним цивільно-правового договору.

16. У разі укладення членом наглядової ради цивільно-правового договору не в перший день календарного місяця сума винагороди за період з дати укладення цивільно-правового договору до кінця календарного місяця, в якому відбулося його укладення, розраховується пропорційно кількості календарних днів з дати укладення цивільно-правового договору (включно).

17. Винагорода за останній календарний місяць виконання обов'язків члена наглядової ради виплачується пропорційно кількості календарних днів, протягом яких член наглядової ради виконував свої обов'язки.

18. За підсумками виконання обов'язків за кожний календарний місяць член наглядової ради та підприємство, товариство з контрольною часткою держави протягом п'яти робочих днів після закінчення відповідного календарного місяця підписують акт приймання-передачі наданих послуг, який є підставою для виплати винагороди члену наглядової ради.

19. Виплата винагороди здійснюється протягом десяти робочих днів з дати підписання підприємством, товариством з контрольною часткою держави та членом наглядової ради акта приймання-передачі наданих послуг. Якщо підприємство, товариство з контрольною часткою держави не підписало акт приймання-передачі наданих послуг у встановлений строк, виплата винагороди здійснюється протягом десяти робочих днів після спливу строку для підписання акта приймання-передачі наданих послуг.

20. Порядок та умови компенсації витрат члена наглядової ради встановлюються цивільно-правовим договором з членом наглядової ради з урахуванням вимог, передбачених цією Політикою винагороди членів наглядових рад та іншими нормативно-правовими актами.

21. Члену наглядової ради на підставі відповідних підтвердних документів (крім випадку, передбаченого [пунктом 23](#) цієї Політики винагороди членів наглядових рад) за рахунок підприємства, товариства з контрольною часткою держави компенсуються:

1) витрати на проїзд від місця проживання/перебування до місця проведення засідання наглядової ради та/або її комітету або іншого місця призначення з робочих питань і назад, у тому числі проїзд до/від готелю чи іншого житлового приміщення;

2) витрати, пов'язані з наймом житлового приміщення, у тому числі витрати на проживання та харчування, за умови включення їх у вартість проживання у готелі чи іншому житловому приміщенні протягом часу, необхідного для участі у засіданнях наглядової ради та/або її комітетів, або протягом поїздки з інших робочих питань;

3) витрати, пов'язані з відправленням кореспонденції, витрати на фіксований та мобільний зв'язок, програмне забезпечення та інші технічні засоби електронної комунікації, пов'язані з виконанням обов'язків члена наглядової ради;

4) витрати на програми з орієнтації та навчання для членів наглядової ради, погоджені вищим органом управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави або передбачені його (їх) рішенням, прийнятим за результатами оцінювання діяльності наглядової ради;

5) інші витрати, пов'язані з виконанням членом наглядової ради своїх обов'язків, прямо передбачені цивільно-правовим договором з членом наглядової ради.

22. Компенсація витрат члена наглядової ради здійснюється щомісяця одночасно з виплатою винагороди на підставі акта приймання-передачі наданих послуг, передбаченого [пунктом 18](#) цієї Політики винагороди членів наглядових рад, та за умови отримання підприємством, товариством з контрольною часткою держави документів, що підтверджують такі витрати. Інформація про витрати члена наглядової ради, які підлягають компенсації, включається до акта приймання-передачі наданих послуг.

23. Витрати, передбачені [підпунктом 4](#) пункту 21 цієї Політики винагороди членів наглядових рад, можуть бути оплачені підприємством, товариством з контрольною часткою держави без попередньої оплати відповідних витрат членом наглядової ради та до виплати винагороди члена наглядової ради.

24. Суми, отримані членом наглядової ради в порядку компенсації витрат, після утримання податку на доходи фізичних осіб, будь-яких інших податків і зборів, які підлягають утриманню із суми компенсації витрат члена наглядової ради, не можуть бути меншими, ніж суми фактично понесених витрат згідно з наданими членом наглядової ради документами, що підтверджують такі витрати.

25. Суми компенсації витрат, які виплачені чи підлягають виплаті члену наглядової ради, не враховуються для визначення відповідності винагороди члена наглядової ради максимальному розміру винагороди члена наглядової ради, передбаченому [підпунктом 2](#) пункту 9 цієї Політики винагороди членів наглядових рад.

26. Вищий орган управління підприємства, товариства з контрольною часткою держави щороку затверджує звіт про винагороду членів наглядової ради, який повинен містити інформацію про їх винагороду у звітному році та описувати особливості застосування відповідним підприємством або товариством з контрольною часткою держави цієї Політики винагороди членів наглядових рад під час визначення винагороди членів наглядової ради у звітному році.

27. Звіт про винагороду членів наглядової ради повинен містити інформацію про загальну суму винагороди всіх членів наглядової ради та розмір винагороди кожного з них окремо, інформацію про витрати, що компенсуються членам наглядової ради, а також обґрунтування для визначення розміру винагороди кожного члена наглядової ради.

28. У частині, не врегульованій цією Політикою винагороди членів наглядових рад, звіт про винагороду членів наглядової ради складається відповідно до вимог, встановлених НКЦПФР.

29. Під час перевірки фінансової звітності підприємства, товариства з контрольною часткою держави суб'єкт аудиторської діяльності повинен перевірити та подати звіт щодо дотримання відповідним підприємством або товариством з контрольною часткою держави цієї Політики винагороди членів наглядових рад та внутрішніх документів відповідного підприємства або товариства з контрольною часткою держави, які прийняті на виконання цієї Політики винагороди членів наглядових рад. Під час відбору та призначення суб'єкта аудиторської діяльності для перевірки фінансової звітності підприємство, товариство з контрольною часткою держави повинне включити завдання щодо надання такого звіту до обсягу завдань суб'єкта аудиторської діяльності.

30. Підприємство, товариство з контрольною часткою держави повинне оприлюднювати звіти про винагороду членів наглядової ради та іншу передбачену законодавством інформацію щодо винагороди, інших виплат, отриманих членами наглядової ради, на своєму веб-сайті, а також на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних. Цивільно-правовий договір з членом наглядової ради

повинен передбачати згоду члена наглядової ради на оприлюднення відомостей про його винагороду в обсязі, передбаченому законодавством України, статутом та внутрішніми положеннями підприємства, товариства з контрольною часткою держави.

Деякі питання визначення винагороди керівникам підприємств, установ та організацій, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства економіки України, головам та членам правління акціонерних товариств, 100 відсотків акцій у статутному капіталі яких перебувають у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо яких здійснює Міністерство економіки України

(затверджено наказом Мінекономіки від 07.03.2025 №1606).

Відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року [№ 1369](#) «Деякі питання Політики державної власності» та від 19 травня 1999 року [№ 859](#) «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», [Положення про Міністерство економіки України](#), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року № 459 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 року № 124),

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити [Положення про визначення винагороди керівнику підприємства, установи та організації, заснованих на державній власності](#), що належать до сфери управління Міністерства економіки України, голові та членам правління акціонерного товариства, 100 відсотків акцій у статутному капіталі якого перебуває у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо якого здійснює Міністерство економіки України, що додається.

2. Винагорода виконуючого обов'язки керівника підприємства, установи та організації, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства економіки України, голови правління акціонерного товариства, 100 відсотків акцій у статутному капіталі якого перебуває у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо якого здійснює Міністерство економіки України, визначається відповідно до укладених із ними контрактів та цього наказу.

3. Установити, що:

1) премії, бонуси, стимулюючі виплати голові та членам правління акціонерних товариств, 100 відсотків акцій у статутному капіталі яких перебувають у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо яких здійснює Міністерство економіки України, на період воєнного стану не нараховуються;

2) інші заохочувальні виплати, що не відносяться до винагороди, допомога на оздоровлення керівникам підприємств, установ та організацій, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства економіки України, голові та членам правління акціонерних товариств, 100 відсотків акцій у статутному капіталі яких перебувають у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо яких здійснює Міністерство економіки України, не надаються.

4. Визнати таким, що втратив чинність, [наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 17 липня 2017 року № 1024](#) «Про затвердження положень, що регулюють питання умов оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 04 жовтня 2017 року за № 1228/31096.

5. Департаменту з управління об'єктами державної власності забезпечити подання цього наказу в установленому законодавством порядку на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

6. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування та діє до 31 грудня 2025 року.

7. Контроль за виконанням цього наказу покласти на державного секретаря Міністерства економіки України.

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКУ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЗАСНОВАНИХ НА ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ УПРАВЛІННЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ, ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА, 100 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО ПЕРЕБУВАЄ У ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ, ФУНКЦІЇ З УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ ЩОДО ЯКОГО ЗДІЙСНЮЄ МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

I. Загальні положення

1. Це Положення визначає механізм визначення винагороди керівнику підприємства, установи та організації, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства економіки України, голові та членам правління акціонерного товариства, 100 відсотків акцій у статутному капіталі якого перебуває у державній власності, функції з управління корпоративними правами щодо якого здійснює Міністерство економіки України (далі — суб'єкт господарювання, керівник суб'єкта господарювання).

Винагорода керівника суб'єкта господарювання є виплатою у грошовій формі за виконання керівником суб'єкта господарювання покладених на нього обов'язків, яка складається з: посадового окладу, премій за підсумками роботи за квартал/рік, щомісячної надбавки за стаж наукової діяльності (у разі виконання роботи, яка пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю), надбавки за роботу в умовах режимних обмежень (у разі наявності), винагороди за сприяння процесу приватизації об'єкта (у разі наявності), доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук (у разі наявності).

2. Це Положення розроблено з метою встановлення єдиних підходів визначення винагороди керівнику суб'єкта господарювання з дотриманням принципів обґрунтованості та прозорості, ефективності, конкурентоспроможності та підзвітності.

3. Це Положення спрямоване на стимулювання результативності діяльності керівника суб'єкта господарювання з урахуванням результатів його фінансово-господарської діяльності.

II. Порядок визначення розміру посадового окладу

1. Для розрахунку розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання використовуються дані останньої річної фінансової звітності, підтверджені аудиторським звітом, та дані статистичної звітності.

2. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів суб'єкта господарювання або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

Найменування основної професії працівника для певної галузі (сфери) діяльності суб'єкта господарювання визначається в Галузевій угоді або в Колективному договорі. Основною професією працівника є посада інженера без категорії / фахівця без категорії.

3. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання розраховується шляхом множення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на коефіцієнт кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання, та зважений коефіцієнт відповідності.

4. Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії визначається в Галузевій угоді або в Колективному договорі, або в Положенні про оплату праці та в обов'язковому порядку в штатному розписі суб'єкта господарювання.

5. Коефіцієнт кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання (далі — максимально допустимий коефіцієнт кратності), визначається шляхом перевірки відповідності фактичних значень показників середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів суб'єкта господарювання та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) до їх значень згідно з критеріями, визначеними в [додатку 1](#) до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 1034) (далі — критерії).

6. Зважений коефіцієнт відповідності визначається шляхом підсумовування питомої ваги співвідношення фактичних показників середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів суб'єкта господарювання та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) (далі — показники) до їх критерію, що відповідає рівню визначеного максимально допустимого коефіцієнта кратності.

Установлюється така питома вага показників:

вартість активів — 0,25;

чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) — 0,5;

середньооблікова чисельність працівників у еквіваленті повної зайнятості — 0,25.

7. Мініально допустимий коефіцієнт кратності посадового окладу керівника суб'єкта господарювання до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (далі — мініально допустимий коефіцієнт кратності) розраховується шляхом множення найменшого з можливих максимально допустимих коефіцієнтів кратності на співвідношення відповідного йому фактичного показника до максимального значення такого показника у групі, що відповідає такому коефіцієнту кратності.

У разі наявності двох мініально допустимих коефіцієнтів кратності вибирається більший з них. У разі належності всіх показників до одної групи критеріїв, мініально допустимим коефіцієнтом кратності визначається максимально допустимий коефіцієнт кратності попередньої групи.

У разі відповідності всіх показників найменшим критеріям мінімально допустимий коефіцієнт кратності визначається:

Зважений коефіцієнт кратності	Мінімально допустимий коефіцієнт кратності
до 0,05	2
від 0,05 до 0,1	3
від 0,1 до 0,4	4

Якщо коефіцієнт кратності менший за мінімально допустимий коефіцієнт кратності, застосовується мінімально допустимий коефіцієнт кратності.

8. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання збільшується в разі зростання коефіцієнта відповідності за результатами річної фінансової звітності, підтвердженої аудиторським звітом.

9. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання не збільшується в разі:

погіршення фінансово-господарського стану суб'єкта господарювання порівняно з попереднім звітним роком за основними фінансовими показниками, передбаченими фінансовим планом суб'єкта господарювання (чистий дохід, чистий фінансовий результат, виплати на користь держави);

наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати;

наявності заборгованості з платежів до державного, місцевого бюджетів.

10. Якщо діяльність суб'єкта господарювання за даними останньої річної фінансової звітності, підтвердженої аудиторським звітом, здійснюється зі збитком, розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання розраховується із застосуванням знижувального коефіцієнта 0,5.

11. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання переглядається щороку за результатами річної фінансової звітності, підтвердженої аудиторським звітом, але не частіше одного разу на рік.

12. Суб'єкт господарювання для визначення/збільшення/перегляду розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання подає обґрунтування, довідку про розмір мінімального посадового окладу (ставки) основної професії працівника, визначеної в Галузевій угоді або в Колективному договорі, або в Положенні про оплату праці та штатному розписі, звіт про фінансові результати, довідку про середньооблікову чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості станом на 01 січня звітного року.

Зазначені в цьому пункті документи подаються в довільній формі за підписом керівника суб'єкта господарювання, головного бухгалтера, керівника кадрового підрозділу та представника профспілки (за наявності), крім звіту про фінансові результати, який подається за встановленою формою.

Відповідальність за достовірність інформації, що міститься в документах, зазначених в цьому пункті, несуть особи, які їх підписали.

13. Якщо за результатами перегляду розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання більший/менший, ніж установлений у контракті, вносяться відповідні зміни до контракту щодо розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання.

14. Розмір посадового окладу члена правління та першого заступника голови правління суб'єкта господарювання становить 75 і 80 відсотків від посадового окладу голови правління суб'єкта господарювання, визначеного згідно з цим Положенням, відповідно.

15. У разі утворення в поточному році суб'єкта господарювання посадовий оклад його керівнику встановлюється на рівні семи розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 01 січня відповідного року.

III. Порядок визначення розміру премії, умови преміювання

1. Розмір премії керівнику суб'єкта господарювання за квартал/рік визначається за виконання диференційованих показників преміювання керівників суб'єктів господарювання за підсумками роботи за квартал/рік згідно з [додатком 1](#) до цього Положення, та розраховується на підставі даних квартальної бухгалтерської та статистичної звітності та річної фінансової звітності, підтвердженої аудиторським звітом.

2. Розмір премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал/рік розраховується за виконання фінансових і нефінансових диференційованих показників преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал/рік (далі — диференційовані показники), визначених у додатку до контракту з керівником суб'єкта господарювання.

3. Вагова частка одного диференційованого показника (як фінансового, так і нефінансового) не може перевищувати 30 відсотків максимального розміру премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік.

Вагова частка нефінансових диференційованих показників не може перевищувати 15 відсотків за сукупністю для преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік.

Сума вагової частки диференційованих показників повинна дорівнювати 100 відсоткам.

У разі невиконання одного або декількох диференційованих показників, відсоток загальної вагової частки зменшується на максимальний відсоток вагової частки невиконаного показника.

Відсоток вагової частки застосовується до максимального розміру премії за підсумками роботи керівника суб'єкта господарювання за квартал/рік, визначеного у пунктах 4 та 5 цього розділу.

4. Максимальний розмір премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал становить півтора розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання, який установлено в контракті, а на період воєнного стану — один розмір посадового окладу.

5. Максимальний розмір премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік становить шість розмірів посадового окладу керівника суб'єкта господарювання, який установлено в контракті, а на період воєнного стану — три розміри посадового окладу.

6. Премія за підсумками роботи за квартал/рік керівнику суб'єкта господарювання нараховується за фактично відпрацьований час відповідно до табеля обліку робочого часу.

7. Розмір нарахованих за сукупністю премій керівнику суб'єкта господарювання не може перевищувати 25 відсотків чистого прибутку, отриманого суб'єктом господарювання у відповідному звітному періоді.

8. Премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал не нараховується, якщо у звітному періоді відбулося:

- 1) погіршення якості роботи суб'єкта господарювання;
- 2) порушення трудової дисципліни у звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення;
- 3) невиконання умов контракту, зокрема:

досягнення рентабельності діяльності менше двох відсотків;

отримання чистого збитку, крім випадків, коли керівнику суб'єкта господарювання встановлено коефіцієнт ефективності у вигляді зниження рівня збитковості суб'єкта господарювання;

скарг з боку споживачів щодо якості наданих суб'єктом господарювання послуг, виконаних робіт та реалізованих товарів, підтверджених первинними документами;

настання нещасного випадку (травми), що спричинив(ла) середні або тяжкі тілесні ушкодження працівнику, або його смерть, що сталися з вини суб'єкта господарювання у процесі виконання працівником трудових обов'язків;

невиконання наказів Міністерства економіки України та доручень його керівництва щодо діяльності суб'єкта господарювання, отриманих на паперових носіях інформації або у вигляді електронного документа у формі листів, запитів, повідомлень тощо, а також порушення строків їх виконання без поважних причин;

незабезпечення виконання вимог законодавства, зокрема Цивільного кодексу, у сфері публічних закупівель, з питань охорони праці, протипожежної безпеки, дотримання режиму секретності тощо;

порушення фінансово-господарської діяльності у звітному періоді (не нараховується у звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення, або в наступних звітних періодах, якщо за звітний період, у якому виявлено відповідне порушення, нараховано премію);

наявність простроченої заборгованості суб'єкта господарювання з виплати заробітної плати (понад один день) у відповідному квартальному звітному періоді;

наявність простроченої заборгованості із сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів (понад один день) у відповідному квартальному звітному періоді;

розмір фонду оплати праці суб'єкта господарювання є недостатнім для нарахування та виплати без припинення нарахування і виплати додаткових виплат (премій, надбавок тощо) працівникам суб'єкта господарювання у поточному і наступних кварталах поточного календарного року і без зменшення розміру посадових окладів працівників суб'єкта господарювання;

видатки на виплату премії керівнику суб'єкта господарювання не заплановані у фінансовому плані.

9. У разі невиконання умов контракту, зокрема, невиконання передбаченого фінансовим планом суб'єкта господарювання показника чистого прибутку, премія керівнику суб'єкта господарювання за квартал зменшується на 50 відсотків.

10. Премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік не нараховується в разі:

- 1) погіршення якості роботи суб'єкта господарювання;
- 2) порушення трудової дисципліни у звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення;
- 3) невиконання умов контракту, зокрема:

- досягнення рентабельності діяльності менше двох відсотків;
- незабезпечення прибутковості діяльності суб'єкта господарювання, крім випадків, коли керівнику суб'єкта господарювання встановлено коефіцієнт ефективності у вигляді зниження рівня збитковості суб'єкта господарювання;
- невиконання наказів Міністерства економіки України та доручень його керівництва щодо діяльності суб'єкта господарювання, отриманих на паперових носіях інформації або у вигляді електронного документа у формі листів, запитів, повідомлень тощо, а також порушення строків їх виконання без поважних причин;
- незабезпечення виконання вимог законодавства, зокрема Цивільного кодексу, у сфері публічних закупівель, з питань охорони праці, протипожежної безпеки, дотримання режиму секретності тощо;
- настання нещасного випадку (травми), що спричинив(ла) його смерть, яка сталася з вини суб'єкта господарювання у процесі виконання працівником трудових обов'язків;
- наявність узгоджених штрафних санкцій до суб'єкта господарювання з боку контролюючих органів за період перебування на посаді;
- порушення фінансово-господарської діяльності у звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення;
- наявність простроченої заборгованості суб'єкта господарювання з виплати заробітної плати (понад один день) у відповідному річному звітному періоді;
- наявність простроченої заборгованості із сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів (понад один день) у відповідному річному звітному періоді;
- розмір фонду оплати праці суб'єкта господарювання є недостатнім для нарахування та виплати премії без припинення нарахування і виплати додаткових виплат працівникам суб'єкта господарювання і без зменшення розміру посадових окладів працівників суб'єкта господарювання;
- видатки на виплату премії керівнику суб'єкта господарювання не заплановані у фінансовому плані.

11. Премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал/рік не нараховується:

- у разі незатвердження (непогодження) у встановленому законодавством порядку річного фінансового плану;
- за квартал/рік, у якому відбулося припинення з керівником суб'єкта господарювання трудових відносин.

Обмеження, зазначені в абзаці другому цього пункту, діють на період до затвердження (погодження) у встановленому порядку річного фінансового плану суб'єкта господарювання. У такому випадку премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал/рік нараховується з дати затвердження фінансового плану.

У разі, якщо трудові відносини з керівником суб'єкта господарювання завершилися в останній день календарного року, такому керівнику може бути нарахована річна премія за погодженням з уповноваженим органом управління.

Умови абзацу третього цього пункту не застосовуються, якщо особа до її призначення керівником суб'єкта господарювання, виконувала обов'язки керівника суб'єкта господарювання відповідно до укладеного з нею контракту.

IV. Порядок преміювання

1. Преміювання керівника суб'єкта господарювання здійснюється в межах фонду оплати праці, передбаченого у фінансовому плані для керівника суб'єкта господарювання.

2. Преміювання за квартал/рік керівника суб'єкта господарювання здійснюється за погодженням з Міністерством економіки України, крім суб'єктів господарювання, в яких утворено наглядову раду.

Преміювання за квартал/рік керівника суб'єкта господарювання, в якому утворено наглядову раду, здійснюється за погодженням з наглядовою радою за поданням комітету з питань призначень і визначення винагороди посадовим особам суб'єкта господарювання.

3. Керівник суб'єкта господарювання за результатами відповідних звітних періодів у терміни, передбачені для подання фінансової звітності, надає Міністерству економіки України звіт про виконання диференційованих показників преміювання за квартал/рік згідно з [додатком 2](#) до цього Положення разом з пояснювальною запискою до нього.

Відповідальність за достовірність інформації, що міститься в документах, зазначених в абзаці першому цього пункту, несуть посадові особи, які їх підписали.

4. Виплата премії керівнику суб'єкта господарювання здійснюється за рахунок власного доходу від провадження господарської діяльності.

V. Порядок визначення розміру інших складових винагороди

1. Керівнику суб'єкта господарювання в разі наявності наукового ступеня, вченого звання та здійснення суб'єктом господарювання науково-дослідної, науково-виробничої та науково-технічної діяльності встановлюється доплата за науковий ступінь кандидата наук у розмірі 15 відсотків посадового окладу, за ступінь доктора наук — у розмірі 20 відсотків посадового окладу, за вчене звання старшого наукового співробітника — у розмірі 25 відсотків посадового окладу та за вчене звання професора — у розмірі 33 відсотки посадового окладу.

Доплати за науковий ступінь провадяться в разі, коли діяльність керівника суб'єкта господарювання за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням.

2. Якщо робота керівника суб'єкта господарювання пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, йому встановлюється щомісячна надбавка за стаж наукової діяльності у таких розмірах: понад 3 роки — 10 відсотків, понад 10 років — 20 відсотків, понад 20 років — 30 відсотків.

3. Керівнику суб'єкта господарювання, який працює в умовах режимних обмежень, установлюється компенсація у вигляді надбавки до посадового окладу залежно від ступеня секретності інформації в розмірі 10 або 15, або 20 відсотків.

4. За сприяння процесу приватизації об'єкта, що полягає у виконанні завдань органу приватизації, зокрема за забезпечення збереження вартості активів об'єкта приватизації, недопущення зростання його боргових зобов'язань, забезпечення проведення в разі необхідності у визначені строки інвентаризації та переоцінки активів об'єкта приватизації, реєстрації установчих документів, реєстрації права власності на об'єкти нерухомого майна та земельні ділянки, забезпечення на вимогу Фонду державного майна доступу до інформації про об'єкт приватизації за визначеним переліком, у відсотковому розмірі від ціни його продажу за результатами завершення приватизації керівнику суб'єкта господарювання встановлюється винагорода.

Рішення про встановлення такої винагороди приймається щодо конкретного об'єкта приватизації під час укладання контракту з його керівником згідно із затвердженим Фондом державного майна планом підготовки до приватизації відповідного об'єкта із визначеним переліком завдань органу приватизації.

Додаток 1

Диференційовані показники преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал/рік Диференційовані показники преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал

№ з/п	Показник преміювання	Розрахунок показника	Диференційоване значення показника	*Вагова частка, %
1	2	3	4	5
Фінансові показники				
1	Ефективність праці	відношення чистого доходу до фонду оплати праці виробничого персоналу у звітному кварталі	до 1,5 від 1,5 до 3, від 3 до 5, більше 5	0 10 15
2	Зростання чистого фінансового результату	відношення чистого фінансового результату звітного кварталу до відповідного кварталу минулого року	менше 1 від 1 до 1,5 більше ніж 1,5	0 10 15
3	Зростання чистого фінансового результату	відношення чистого фінансового результату звітного кварталу до попереднього кварталу	менше 1 від 1 до 1,5 більше ніж 1,5	0 10 15
4	Зменшення адміністративних витрат	відношення адміністративних витрат звітного кварталу до попереднього кварталу	не менше ніж 1 % не менше ніж 2 %	10 15

5	Рентабельність діяльності	відношення чистого прибутку до чистого доходу	від 2 % до 5 % від 5 % до 10 % від 10 до 15 % більше 15 %	2 5 10 20
6	Соціальне забезпечення	відношення приросту середньомісячного доходу працівників звітного кварталу до відповідного кварталу минулого року	від 1 до 1,5, більше 1,5	5 10
7	Зростання виплат на користь держави	відношення виплат на користь держави звітного кварталу до попереднього кварталу минулого року	менше 1 від 1 до 1,3 більше ніж 1,3	0 5 10

* Наглядова рада суб'єкта господарювання (у разі її утворення) може прийняти рішення та встановити інший розмір вагової частки диференційованих показників, які забезпечать ефективне управління суб'єктом господарювання та його прибуткову діяльність.

Диференційовані показники преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік

№ з/п	Показник преміювання	Розрахунок показника	Диференційоване значення показника	*Вагова частка, %
1	2	3	4	5
Фінансові показники				
1	Ефективність праці	відношення чистого доходу до фонду оплати праці виробничого персоналу	до 1,5 від 1,5 до 3, від 3 до 5, більше 5	0 10 15
2	Оновлення необоротних активів	відношення суми капітальних інвестицій, здійснених за звітний період, до вартості необоротних активів на початок звітного періоду	від 2 % до 5 %, від 5 % до 10 %, більше 10 %	2 3 5
3	Забезпечення ліквідними активами	відношення зобов'язань до оборотних активів	від 80 % до 100 % від 50 % до 80 %	10 15
4	Співвідношення рентабельності	відношення рентабельності виробництва до рентабельності продажів	до 2 від 2 до 5 від 5 до 10	10 5 2
5	Соціальне забезпечення	відношення приросту середньомісячного доходу працівників до приросту прожиткового мінімуму	від 1 до 1,5, більше 1,5	5 15
6	Рентабельність діяльності	відношення чистого прибутку до чистого доходу	від 2 % до 5 %, від 5 % до 10 %, від 10 % до 15 %, більше 15 %	2 5 10 20
7	Інші показники преміювання**			5
Нефінансові показники				
8	Впровадження системи управління щодо протидії корупції відповідно до вимог		отримано сертифікат/підтверджено	3

	національного законодавства та стандарту ДСТУ ISO 37001:2018 (ISO 37001:2016, IDT) «Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування»			
9	Належне виконання функцій в межах, наданих законодавством повноважень. Відсутність обґрунтованих скарг на діяльність підприємства.		сукупність показників	3
10	Своєчасне подання проєкту листа очікувань власника фінансового плану, стратегічного плану розвитку підприємства, річного інвестиційного плану, інвестиційного плану на середньострокову перспективу (3–5 років); забезпечення виконання показників фінансового плану; подання звітності, а також річної звітності, поданої із аудиторським звітом; забезпечення законного, ефективного використання державного майна, прибутку, обігових коштів і коштів на оплату праці.		сукупність показників	3
11	Інші показники преміювання**			6

* Наглядова рада суб'єкта господарювання (у разі її утворення) може прийняти рішення та встановити інший розмір вагової частки диференційованих показників, які забезпечать ефективне управління суб'єктом господарювання та його прибуткову діяльність.

** Визначаються Міністерством економіки України (наглядовою радою в разі її утворення) залежно від виду та мети господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Додаток 2
до Положення про визначення
винагороди керівнику підприємства,
установи та організації,
заснованих на державній власності,
що належать до сфери управління
Міністерства економіки України, голові
та членам правління акціонерного
товариства, 100 відсотків акцій
у статутному капіталі якого перебуває
у державній власності, функції
з управління корпоративними правами
щодо якого здійснює
Міністерство економіки України
(пункт 3 розділу IV)

(найменування суб'єкта господарювання)

Звіт

**про виконання диференційованих показників преміювання
керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи
за _____ (квартал/рік)**

I. Загальна інформація

Керівник	(власне ім'я та прізвище)
Суб'єкт господарювання	(повне найменування)
Контракт та строк його дії	(реквізити документа)
Інформація щодо затвердження / змін до фінансового плану суб'єкта господарювання на поточний рік	(реквізити документа)
Інформація щодо якості роботи, виконання умов контракту та стану трудової дисципліни	Надати обґрунтування у пояснювальній записці
Інформація про наявність порушень із зазначенням дати вчинення, у тому числі фінансових, у розрізі контролюючих органів, внутрішнього аудиту та незалежного аудиту	тис. грн
Наявність порушень трудової дисципліни у звітному періоді, в якому виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням)	так/ні
Невиконання умов контракту	так/ні
Настання нещасного випадку (травми), що спричинив(ла) середні або тяжкі тілесні ушкодження працівнику, або його смерть, що сталися з вини суб'єкта господарювання у процесі виконання працівником трудових обов'язків	так/ні
Незабезпечення виконання вимог законодавства з питань охорони праці, протипожежної безпеки та дотримання режиму секретності	так/ні
Підтверджених первинними документами скарг з боку споживачів щодо якості послуг, наданих суб'єктом господарювання, виконаних робіт та реалізованих товарів	так/ні
Невиконання наказів Міністерства економіки України та доручень його керівництва щодо діяльності суб'єкта господарювання, отриманих на паперових носіях, інформації або у вигляді електронного документа у формі листів, запитів, повідомлень тощо, а також порушення строків їх виконання без поважних причин	так/ні

Наявність узгоджених штрафних санкцій до суб'єкта господарювання з боку контролюючих органів за період перебування на посаді керівника суб'єкта господарювання	так/ні
Дотримання умов Колективного договору / Галузевої угоди в частині підвищення посадових окладів працівників у зв'язку із збільшенням розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом	так/ні

II. Виконання диференційованих показників преміювання

№	Показник преміювання	Розрахунок показника	Диференційоване значення показника	Вагова частка, %	Відсоток преміювання
Фінансові показники					
Нефінансові показники					
Загальні показники					
Загальний відсоток преміювання					
Понижувальний коефіцієнт згідно з фінансовими показниками					
Понижувальний коефіцієнт згідно з нефінансовими показниками					
Оклад керівника суб'єкта господарювання згідно з контрактом (на початок звітний період року/кварталу), грн					
Кількість робочих днів за звітний період					
Кількість робочих днів за звітний період з дати затвердження фінансового плану (у разі якщо фінансовий план затверджений не своєчасно)					
Кількість робочих днів перебування на посаді					
Розрахункова премія за фінансові показники, грн					
Розрахункова премія за нефінансові показники, грн					
Розмір премії керівника суб'єкта господарювання, грн					

III. Показники виконання фінансового плану, тис. грн

№ з/п	Показник	План відповідного кварталу попереднього року (відповідно до показників затвердженого фінансового плану/змін на поточний рік)	Звіт відповідного кварталу попереднього року (відповідно до показників фінансової звітності)	Виконання, %	План поточний квартал/рік (відповідно до показників затвердженого фінансового плану/змін на поточний рік)	Факт відповідного періоду на поточний квартал/рік (відповідно до показників фінансової звітності)	Виконання, %
-------	----------	--	--	--------------	---	---	--------------

1	Чистий дохід (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)						
2	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)						
3	Прибуток до оподаткування						
4	Чистий фінансовий результат						
5	Рентабельність діяльності						
6	Частина чистого прибутку, що відраховується до державного бюджету (для державних підприємств)						
7	Частина чистого прибутку, що відраховується до фонду на виплату дивідендів, нарахованих на акції (частки), що належать державі в статутному капіталі господарських товариств (для господарських товариств)						
8	Капітальні інвестиції						
9	Прострочена кредиторська заборгованість суб'єкта господарювання з виплати заробітної плати у відповідному звітному періоді (понад один день)						
10	Динаміка зміни заборгованості суб'єкта господарювання						

	з виплати заробітної плати у поточному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом						
11	Прострочена кредиторська заборгованість суб'єктом господарювання із сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів (понад один день)						
12	Адміністративні витрати						
13	Усього виплат на користь держави						

Керівник

(підпис)_____
(Власне ім'я та прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)_____
(Власне ім'я та прізвище)