

**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 Порядком визначення умов оплати послуг та компенсації витрат членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (затверджений постановою КМУ від 04.07.2017 №668),
- **питань винагороди членів правління** - Положенням про визначення винагороди керівнику державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голові, членам виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України (затверджено наказом Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України від 10.02.2026 №2276).

## ЗМІСТ

**ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ОПЛАТИ ПОСЛУГ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВИХ РАД ДЕРЖАВНИХ УНІТАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКИХ БІЛЬШЕ 50 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК) НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ ..... 2**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКУ ДЕРЖАВНОГО УНІТАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ УПРАВЛІННЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ, ДОВІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ, ГОЛОВІ, ЧЛЕНАМ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ГОСПОДАРСЬКОГО ТОВАРИСТВА, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО 100 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК) НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ, ФУНКЦІЇ З УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ ДЕРЖАВИ У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО ЗДІЙСНЮЄ МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ, ДОВІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ ..... 4**

**ПОРЯДОК  
ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ОПЛАТИ ПОСЛУГ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ ЧЛЕНІВ  
НАГЛЯДОВИХ РАД ДЕРЖАВНИХ УНІТАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ГОСПОДАРСЬКИХ  
ТОВАРИСТВ, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКИХ БІЛЬШЕ 50 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК)  
НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ**

**Загальні питання**

1. Цей Порядок визначає умови оплати послуг та компенсації витрат членам наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (далі - члени наглядових рад).

2. Член наглядової ради державного унітарного підприємства (далі - підприємство), господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (далі - товариство), має право на оплату своїх послуг у вигляді річної і додаткової винагород та на компенсацію витрат, пов'язаних з виконанням ним своїх функцій, на умовах, визначених у цивільно-правовому договорі, що затверджується загальними зборами товариства, суб'єктом управління об'єктами державної власності, до сфери управління якого належить підприємство.

3. Оплата послуг та компенсація витрат членам наглядових рад, які є нерезидентами, здійснюється з урахуванням вимог законодавства, що регулює обіг іноземної валюти в Україні.

4. Оплата послуг за виконання членами наглядових рад своїх функцій та компенсація витрат членам наглядових рад здійснюється на підставі акта приймання-передачі наданих послуг, який підписується членом наглядової ради та керівником підприємства, товариства.

5. Дія цього Порядку не поширюється на членів наглядових рад, які займають посади державної служби, інші посади осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначених у [пункті 1](#) частини першої статті 3 Закону України "Про запобігання корупції".

**Оплата послуг членів наглядових рад підприємства, товариства**

6. За кожен календарний рік, протягом якого член наглядової ради буде виконувати свої функції, член наглядової ради має право на оплату послуг у вигляді річної та додаткової винагород.

7. Суб'єкт управління об'єктами державної власності, до сфери управління якого належить підприємство, загальні збори товариства приймають рішення про розмір річної винагороди членам наглядової ради з урахуванням показників визначення розміру винагороди членів наглядових рад підприємства, товариства, визначених у [додатку](#).

Суб'єкт управління об'єктами державної власності, до сфери управління якого належить підприємство, загальні збори товариства щороку переглядають розмір річної винагороди членам наглядової ради.

Суб'єкт управління об'єктами державної власності, до сфери управління якого належить підприємство, загальні збори товариства можуть прийняти рішення про виплату додаткової винагороди членам наглядової ради.

8. Сума річної та додаткової винагород члену наглядової ради за виконання ним своїх функцій зазначається у цивільно-правовому договорі між членом наглядової ради та підприємством, товариством (далі - договір).

9. Максимальний розмір річної винагороди, що підлягає виплаті члену наглядової ради, не може перевищувати розміру винагороди членів наглядових рад підприємства, товариства, визначеного у додатку, та залежить від чистого річного доходу підприємства, товариства від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) або загальних доходів банку (для банків) за даними останньої річної фінансової звітності.

10. Членові наглядової ради виплачується додаткова винагорода за виконання ним функцій голови наглядової ради підприємства, товариства у розмірі 20 відсотків його річної винагороди, зазначеної в договорі.

11. Річна та додаткова винагороди розподіляються на 12 рівних частин і виплачуються після утримання всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством, кожного календарного місяця (за винятком першого місяця дії договору, коли член наглядової ради отримує

частину таких винагород за місяць пропорційно періоду часу його залучення до виконання своїх функцій).

Додаткова винагорода виплачується члену наглядової ради, який бере участь у роботі комітету наглядової ради підприємства, товариства, за умови його регулярної участі у роботі комітету наглядової ради підприємства, товариства.

12. Річна та додаткова винагороди виплачуються у національній валюті України з урахуванням положень [пункту 3](#) цього Порядку.

13. Виплата річної та додаткової винагород здійснюється протягом 10 календарних днів з дати підписання відповідного акта на банківський рахунок члена наглядової ради, зазначений в укладеному з ним договорі.

14. Виплата річної та додаткової винагород здійснюється на підставі акта між членом наглядової ради та підприємством, товариством, який складається щомісяця, з подальшим письмовим інформуванням суб'єкта управління об'єктами державної власності. В акті зазначається сума річної та додаткової винагород за місяць. Порядок та строки підписання акта визначаються у договорі.

### Компенсація витрат

15. Компенсації підлягають витрати членів наглядових рад, пов'язані з виконанням ними своїх функцій, за умови їх документального підтвердження.

До витрат, які компенсуються, належать:

витрати на проїзд;

витрати на проживання у готелі протягом часу участі у засіданнях наглядової ради;

витрати, пов'язані з отриманням віз до інших країн (якщо поїздки за кордон необхідні у зв'язку з виконанням функцій члена наглядової ради);

інші обґрунтовані витрати члена наглядової ради, які пов'язані з виконанням ним своїх функцій.

Умови договору можуть містити обмеження щодо компенсації витрат в межах кожної з витрат, зазначених у цьому пункті.

16. Витрати членів наглядових рад компенсуються після вирахування всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством, на підставі актів і оригіналів підтвердних документів, які за змістом та формою повинні відповідати встановленим законодавством вимогам, та на умовах, визначених у договорі.

17. Витрати членів наглядових рад компенсуються у національній валюті України. Витрати членів наглядових рад, понесені в іноземній валюті, перераховуються у валюту України відповідно до законодавства.

18. Підприємство, товариство може компенсувати витрати включно з банківськими комісіями, які були сплачені членом наглядової ради у зв'язку із здійсненням витрат, визначених у [пункті 15](#) цього Порядку, якщо обов'язок здійснити таку компенсацію встановлений умовами договору.

**Деякі питання визначення винагороди керівнику державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голові, членам виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України**  
(затверджено наказом Мінекономіки від 10.02.2026 №2276).

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року № 1369 «Деякі питання Політики державної власності», 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», пункту 8 Положення про Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2025 року № 903,

#### **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Положення про визначення винагороди керівнику державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голові, членам виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України, що додається.

2. Винагорода виконавчу обов'язків керівника державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голови виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України, визначається відповідно до Положення про визначення винагороди керівнику державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голові, членам виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України, затвердженого цим наказом.

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

4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування та діє до строку, визначеного абзацом першим підпункту 1 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року № 1369 «Деякі питання Політики державної власності».

5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра економіки, довілля та сільського господарства України згідно з розподілом обов'язків.

### **ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКУ ДЕРЖАВНОГО УНІТАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ УПРАВЛІННЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ, ДОВІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ, ГОЛОВІ, ЧЛЕНАМ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ГОСПОДАРСЬКОГО ТОВАРИСТВА, У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО 100 ВІДСОТКІВ АКЦІЙ (ЧАСТОК) НАЛЕЖАТЬ ДЕРЖАВІ, ФУНКЦІЇ З УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ ДЕРЖАВИ У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ЯКОГО ЗДІЙСНЮЄ МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ, ДОВІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

#### **I. Загальні положення**

1. Це Положення визначає механізм визначення винагороди керівнику державного унітарного підприємства, установи та організації, що належать до сфери управління Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України, голові, членам виконавчого органу господарського товариства, у статутному капіталі якого 100 відсотків акцій (часток) належать державі, функції з управління корпоративними правами держави у статутному капіталі якого здійснює Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України (далі - суб'єкт господарювання, керівник суб'єкта господарювання).

Винагорода керівнику 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, надбавки за роботу в умовах режимних обмежень (у разі наявності), винагороди за сприяння процесу приватизації об'єкта (у разі наявності).

2. Це Положення розроблено з метою встановлення єдиних підходів визначення винагороди керівнику суб'єкта господарювання з дотриманням принципів обґрунтованості, 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, підтвержені аудиторським звітом, та дані статистичної звітності.

2. Розмір посадового окладу керівника суб'єкта господарювання визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників у 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.

3. Найменування основної професії працівника та його мінімальний посадовий оклад (ставка) визначаються в галузевій угоді (колективному договорі, положенні про оплату праці) та у штатному розписі суб'єкта господарювання.

4. 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.

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 у 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 із 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	2,5
від 0,05 до 0,1	3
від 0,1 до 0,4	4

У разі якщо коефіцієнт кратності менше 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, та в разі зростання мінімального посадового окладу працівника основної професії за умови відсутності:

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);

простроченої заборгованості з виплати заробітної плати;

заборгованості з платежів до державного, місцевого бюджетів.

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

10. Суб'єкт господарювання для визначення / збільшення / перегляду розміру посадового окладу керівника суб'єкта господарювання подає уповноваженому органу управління обґрунтування, довідку про розмір мінімального посадового окладу (ставки) основної професії працівника, визначеної в галузевій угоді (колективному договорі, положенні про оплату праці) та штатному розписі, звіт про фінансові результати, довідку про середньооблікову чисельність працівників у 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.

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

12. 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 та умови преміювання

1. Преміювання керівника суб'єкта господарювання за квартал / рік здійснюється за виконання диференційованих показників преміювання керівника суб'єкта 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.

У разі якщо суб'єкт господарювання відповідно до установчих документів є неприбутковим, преміювання керівника такого суб'єкта господарювання за квартал / рік здійснюється за виконання диференційованих показників преміювання керівника державного унітарного підприємства, установи та організації, які відповідно до установчих документів є неприбутковими, за підсумками роботи за квартал / рік згідно з додатком 2 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 визначається 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.

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

4. Максимальний розмір премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал не може перевищувати 3 розмірів посадового окладу керівника суб'єкта господарювання, який встановлено в контракті.

5. Максимальний розмір премії керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік не може перевищувати 24 розмірів посадового окладу керівника суб'єкта господарювання, який встановлено в контракті.

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

Вимоги цього пункту не застосовуються до суб'єктів господарювання, які відповідно до установчих документів є неприбутковими.

8. Премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал нараховується у разі відсутності:

- 1) порушення трудової дисципліни у звітному періоді, у якому виявлено відповідне порушення;
- 2) невиконання умов контракту:

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

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 уповноваженого органу управління 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 України, у сфері публічних закупівель, з питань охорони праці, протипожежної безпеки, дотримання режиму секретності;

наявність порушення фінансово-господарської діяльності у звітному періоді, що призвело до збитків або втрат, яке підтверджено аудиторським звітом зовнішнім або внутрішнім аудитором (не нараховується у звітному періоді, у 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 кварталному звітному періоді;

розмір фонду оплати праці суб'єкта господарювання є недостатнім для нарахування та виплати премії без припинення нарахування і виплати додаткових виплат (премій, надбавок тощо) працівникам суб'єкта господарювання в 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 передбаченого фінансовим планом суб'єкта господарювання показника чистого прибутку премія керівнику суб'єкта господарювання за квартал зменшується на 50 відсотків.

Вимоги цього пункту не застосовуються до суб'єктів господарювання, які відповідно до установчих документів є неприбутковими.

10. Премія керівнику суб'єкта господарювання за підсумками роботи за рік нараховується у разі відсутності:

- 1) порушення трудової дисципліни у звітному періоді, у якому виявлено відповідне порушення;
- 2) невиконання умов контракту:

незабезпечення прибутковості діяльності суб'єкта господарювання, крім випадків, коли керівнику суб'єкта господарювання встановлено коефіцієнт ефективності у вигляді зниження рівня збитковості суб'єкта господарювання (не застосовується до суб'єктів господарювання, які відповідно до установчих документів є неприбутковими);

невиконання наказів уповноваженого органу управління 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 України, у сфері публічних закупівель, з питань охорони праці, протипожежної безпеки, дотримання режиму секретності;

наявність порушення фінансово-господарської діяльності у звітному періоді, що призвело до збитків або втрат, яке підтверджено аудиторським звітом зовнішнім або внутрішнім аудитором (не нараховується у звітному періоді, у якому виявлено відповідне порушення, або в наступних звітних періодах, якщо за звітний період, у якому виявлено відповідне порушення, нараховано премію);

настання нещасного випадку (травми), що спричинив(ла) його смерть, яка сталася з вини суб'єкта господарювання у процесі виконання працівником трудових обов'язків;

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 контракту.

Вимога, зазначена в абзаці другому цього пункту, застосовується в 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.

Вимоги 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, довілля та сільського господарства України, крім суб'єктів господарювання, у яких утворено наглядову раду.

Преміювання за квартал / рік керівника суб'єкта господарювання, у якому утворено наглядову раду, здійснюється за погодженням з наглядовою радою в місячний строк 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, довілля та сільського господарства України звіт про виконання диференційованих показників преміювання керівника суб'єкта господарювання за підсумками роботи за квартал / рік згідно з додатком 3 до цього Положення разом з пояснювальною запискою до нього. У разі утворення в суб'єкта господарювання наглядової ради такий звіт попередньо погоджується наглядовою радою, рішення якої надсилається Міністерству економіки, довілля та сільського господарства України.

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

#### V. Порядок визначення розміру інших складових винагороди

1. 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, 15 або 20 відсотків.

2. За сприяння процесу приватизації об'єкта, що полягає у виконанні завдань органу приватизації, зокрема із підготовки об'єкта приватизації до проведення аукціону в частині забезпечення збереження активів об'єкта приватизації, 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 України 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 з 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
<b>Фінансові показники</b>				
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 планового показника, визначеного у фінансовому плані	менше 1 від 1 до 1,5 більше ніж 1,5	0 10 15
4	Зменшення адміністративних витрат	відношення адміністративних витрат звітного кварталу до планового показника, визначеного у фінансовому плані	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 планового показника, визначеного у фінансовому плані	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
<b>Фінансові показники</b>				
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 15 20
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	Співвідношення рентабельності	відношення рентабельності виробництва до рентабельності продажів	до 2 від 2 до 5 від 5 до 10	10 5 2
4	Соціальне забезпечення	відношення приросту середньомісячного доходу працівників до приросту прожиткового мінімуму	від 1 до 1,5, більше 1,5	5 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 15 25
6	Інші показники преміювання**			5
<b>Нефінансові показники</b>				

7	Впровадження системи управління щодо протидії корупції відповідно до вимог національного законодавства та стандарту ДСТУ ISO 37001:2018 (ISO 37001:2016, IDT) "Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування"		отримано сертифікат/ підтверджено	5
8	Належне виконання функцій в межах наданих законодавством повноважень		сукупність показників	4
9	Своєчасне подання проекту 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	5
10	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, довілля та сільського господарстві України (наглядовою радою в разі її утворення) залежно від виду та мети господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Додаток 3

### 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,	тис. грн



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)