|  |
| --- |
| Додаток 1 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств, та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 5) |

### Показники преміювання та їх диференційовані значення для визначення розміру преміювання керівника підприємства, об'єднання або товариства за підсумками роботи за квартал

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N з/п | Показники преміювання за звітний квартал | Розрахунок показника | Диференційовані значення показника преміювання | Показник кратності розміру преміювання до посадового окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Виконання планового показника "чистий фінансовий результат", % | (фактичний показник / плановий показник) 100 | від 100 до 110 включно | 0,3 |
| більше ніж 110 до 125 включно | 0,7 |
| більше ніж 125 | 1 |
| 2 | Виконання планового показника "чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)", % | (фактичний показник / плановий показник) 100 | від 100 до 110 включно | 0,4 |
| більше ніж 110 до 125 включно | 0,9 |
| більше ніж 125 | 1,5 |
| 3 | Виконання планового показника "капітальні інвестиції", % | (фактичний показник / плановий показник)  100 | від 100 до 105 включно | 0,2 |
| більше ніж 105 до 110 включно | 0,25 |
| більше ніж 110 | 0,3 |
| 4 | Виконання планового показника "адміністративні витрати", % | (фактичний показник / плановий показник) 100 | від 90 до 99 включно | 0,1 |
| від 80 включно до менше ніж 90 | 0,15 |
| менше ніж 80 | 0,2 |

**Примітка.** Нульове значення показника "чистий фінансовий результат" не є показником прибутковості діяльності підприємства.

У разі недовиконання одного або декількох показників преміювання за звітний період показник кратності розміру преміювання до посадового окладу за цими показниками дорівнює 0.

Якщо плановий показник має від'ємне значення або передбачений на рівні беззбиткової діяльності (0), а за результатами звітного періоду отримано прибуток, диференційоване значення показника преміювання дорівнює 100.

|  |
| --- |
| Додаток 2 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств, та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 5) |

### Показники преміювання та їх диференційовані значення для визначення розміру преміювання керівника підприємства, об'єднання або товариства за підсумками роботи за рік

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N з/п | Показники преміювання за звітний квартал | Розрахунок показника | Диференційовані значення показника преміювання | Показник кратності розміру преміювання до посадового окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Зростання чистого фінансового результату порівняно з попереднім роком, % | (показник звітного року / показник попереднього року  100) - 100 | від 5 до 10 включно | 1 |
| більше ніж 10 до 20 включно | 2,5 |
| більше ніж 20 | 5 |
| 2 | Зростання чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) порівняно з попереднім роком, % | (показник звітного року / показник попереднього року 100) - 100 | від 5 до 10 включно | 1 |
| більше ніж 10 до 20 включно | 2,5 |
| більше ніж 20 | 5 |
| 3 | Рентабельність діяльності, % | чистий фінансовий результат / чистий дохід від реалізації 100 | від 1 до 5 включно | 1 |
| більше ніж 5 до 10 включно | 2 |
| більше ніж 10 | 3 |
| 4 | Зменшення простроченої кредиторської заборгованості, % | 100 (показник на кінець звітного року / показник на початок звітного року  100) | від 10 до 20 включно | 0,75 |
| більше ніж 20 до 25 включно | 1 |
| більше ніж 25 або відсутність заборгованості | 2 |
| 5 | Зменшення простроченої дебіторської заборгованості, % | 100 (показник на кінець звітного року / показник на початок попереднього року  100) | від 10 до 20 включно | 0,75 |
| більше ніж 20 до 25 включно | 1 |
| більше ніж 25 або відсутність заборгованості | 2 |
| 6 | Оновлення основних засобів, % | вартість введених основних засобів у звітному періоді / первісна вартість основних засобів на кінець звітного року  100 | від 10 до 15 включно | 1 |
| більше ніж 15 до 20 включно | 2 |
| більше ніж 20 | 5 |
| 7 | Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) | Оборотні активи / поточні зобов'язання | більше ніж 1 до 1,5 включно | 0,5 |
| більше ніж 1,5 до 2 включно | 1 |
| більше ніж 2 | 2 |

**Примітка.** Нульове значення показника "чистий фінансовий результат" не є показником прибутковості діяльності підприємства.

У разі виходу із збиткової на прибуткову діяльність диференційований показник преміювання "зростання чистого фінансового результату порівняно з попереднім роком" відповідає значенню "від 5 до 10 включно".

|  |
| --- |
| Додаток 3 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 6) |

### Показники преміювання та їх диференційовані значення для визначення розміру преміювання керівника підприємства, об'єднання або товариства, ліцензована діяльність яких регулюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, за підсумками роботи за квартал

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N з/п | Показники преміювання за звітний квартал | Розрахунок показника | Диференційовані значення показника преміювання | Показник кратності розміру преміювання до посадового окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Виконання планового показника "чистий фінансовий результат", % | (фактичний показник / плановий показник)  100 | від 100 до 110 включно | 0,5 |
| більше ніж 110 до 125 включно | 1 |
| більше ніж 125 | 1,5 |
| 2 | Рентабельність діяльності, % | Чистий фінансовий результат / чистий дохід від реалізації  100 | від 1 до 5 включно | 0,5 |
| більше ніж 5 до 10 включно | 1 |
| більше ніж 10 | 1,5 |

**Примітка.** Нульове значення показника "чистий фінансовий результат" не є показником прибутковості діяльності підприємства.

У разі недовиконання одного або декількох показників преміювання за звітний період показник кратності розміру преміювання до посадового окладу за цими показниками дорівнює 0.

Якщо плановий показник має від'ємне значення або передбачений на рівні беззбиткової діяльності (0), а за результатами звітного періоду отримано прибуток, диференційоване значення показника преміювання дорівнює 100.

|  |
| --- |
| Додаток 4 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств, та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 6) |

### Показники преміювання та їх диференційовані значення для визначення розміру преміювання керівника підприємства, об'єднання або товариства, ліцензована діяльність яких регулюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, за підсумками роботи за рік

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N з/п | Показники преміювання за звітний квартал | Розрахунок показника | Диференційовані значення показника преміювання | Показник кратності розміру преміювання до посадового окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Рентабельність діяльності, % | чистий фінансовий результат / чистий дохід від реалізації  100 | від 1 до 5 включно | 2 |
| більше ніж 5 до 10 включно | 4 |
| більше ніж 10 | 8 |
| 2 | Зменшення простроченої кредиторської заборгованості, % | 100 (показник на кінець звітного року / показник на початок звітного року  100) | від 10 до 20 включно | 1 |
| більше ніж 20 до 25 включно | 2 |
| більше ніж 25 або відсутність заборгованості | 4 |
| 3 | Виконання планового показника "чистий фінансовий результат", % | (фактичний показник / плановий показник)  100 | від 100 до 110 включно | 2 |
| більше ніж 110 до 125 включно | 4 |
| більше ніж 125 | 8 |
| 4 | Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) | оборотні активи / поточні зобов'язання | більше ніж 1 до 1,5 включно | 1 |
| більше ніж 1,5 до 2 включно | 2 |
| більше ніж 2 | 4 |

|  |
| --- |
| Додаток 5 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств, та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 7) |

### Критерії, за якими зменшується розмір премії керівника підприємства, об'єднання або товариства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N з/п | Критерії | Розмір зменшення преміювання, % |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Невиконання наказів Міненерговугілля, окремих доручень і протокольних доручень керівництва Міністерства та рішень колегій | 100 |
| 2 | Відсутність затвердженого в установленому порядку фінансового плану підприємства, об'єднання або товариства |
| 3 | Ненадання у визначені терміни звіту про виконання показників контракту |
| 4 | Невиконання показників ефективності використання державного майна і прибутку підприємства, об'єднання або товариства |
| 5 | Невиконання законних вимог контролюючих органів |
| 6 | Нецільове використання бюджетних коштів |
| 7 | Наявність заборгованості підприємства, об'єднання або товариства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді |
| 8 | Наявність нещасного випадку зі смертельним наслідком з вини підприємства, об'єднання або товариства та взяття на облік нещасних випадків та аварій на виробництві (премія не нараховується протягом року (чотирьох кварталів), починаючи зі звітного кварталу, у якому відбувся нещасний випадок зі смертельним наслідком) |
| 9 | Незатвердження керівником підприємства, об'єднання або товариства, де середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік перевищує п'ятдесят осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період перевищує сімдесят мільйонів гривень, антикорупційної програми |
| 10 | Визнання у судовому порядку керівника підприємства, об'єднання або товариства винним у вчиненні корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання ним вимог Закону України "Про запобігання корупції" |
| 11 | Непроведення оцінки корупційних ризиків у діяльності підприємства, об'єднання або товариства |

|  |
| --- |
| Додаток 6 до Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів преміюваннякерівниківпідприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міненерговугілля, акціонерних товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації) державних підприємств та акціонерних товариств, щодо яких Міненерговугілля здійснює управління корпоративними правами держави (пункт 9) |

### Розрахунок загального показника кратності розміру преміювання до посадового окладу, який застосовується для визначення розміру преміювання керівника

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(найменування підприємства, об'єднання або товариства)  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(П. І. Б.)

|  |
| --- |
| **за підсумками роботи за** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                            (квартал (рік)) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N з/п | Показник преміювання | Розрахунок показника преміювання | Значення показника преміювання | Показник кратності розміру преміювання до посадового окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
| Усього: | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Керівник підприємства,** **об'єднання або товариства** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (підпис) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (прізвище, ініціали) |