



ТЕРНОПІЛЬСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

ГОЛОВИ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

від 06 травня 2021 р.

№ 151

Про затвердження умов, показників та розмірів преміювання директора ДП «Бережанирайагроліс»

Відповідно до закорів України «Про місцеві державні адміністрації», «Про оплату праці», постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (із змінами та доповненнями), від 02 серпня 1995 р. № 597 «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності» (зі змінами), з метою посилення матеріального заохочення, стимулювання сумлінного та якісного виконання директором Бережанського районного державного агропромислового підприємства «Бережанирайагроліс» своїх посадових обов'язків, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни:

1. Затвердити умови, диференційовані показники, розміри преміювання та винагороди директору Бережанського районного державного агропромислового підприємства «Бережанирайагроліс» згідно з додатками 1-3.

2. Встановити, що у разі:

- часткового або повного невиконання показників фінансового плану премія за такий звітний період зменшується або не нараховується;
- наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозведеного розміру премії відповідно до цієї постанови;
- збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді: порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;
- погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному

періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням).

3. Преміювання керівника підприємства здійснюється за рішенням органу управління на підставі квартальної або річної статистичної, бухгалтерської, фінансової звітності та на підставі звіту про виконання фінансового плану підприємства за звітний період за наявності фінансових можливостей підприємства, відповідно до подання керівника.

4. Термін дії розпорядження поширюється відповідно до дії контракту, укладеного з директором Бережанського районного державного агропромислового підприємства «Бережанирайагроліс», до 05 травня 2022 року (включно).

5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

**Перший заступник
голови адміністрації**



Едуард ФЕРЕНЦ

Додаток 1
до розпорядження голови
районної державної адміністрації
06.05.2021 № 151

**УМОВИ,
диференційовані показники і розміри преміювання за
підсумками роботи за квартал**

Диференційовані показники преміювання за квартал	Розміри преміювання за квартал (відсоток посадового окладу)	Умови преміювання за квартал
1. Виконання планового показника "валовий прибуток": від 100% до 115% включно більше ніж 115% до 125% включно більше ніж 125%	10 15 20	Преміювання керівника підприємства здійснюється за звітний квартал за таких умов: виконання планового показника валового прибутку (нульовий результат валового прибутку (нульовий результат валового прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства); відсутність простроченої кредиторської заборгованості; своєчасність сплати податків та інших обов'язкових зборів; відсутність узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів; забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань охорони праці, протипожежної безпеки; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємства, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків; створення належних умов праці для працівників.
2. Виконання планового показника "фінансовий результат до оподаткування": від 100% до 115% включно більше ніж 115% до 125% включно більше ніж 125%	10 15 20	
Виконання планового показника "чистий фінансовий результат": від 100% до 115% включно більше ніж 115% до 125% включно більше ніж 125%	10 15 20	
4. Виконання планового показника "обсяг сплати податків та інших обов'язкових платежів і зборів": від 100% до 115% включно більше ніж 115% до 125% включно більше ніж: 125%	10 15 20	

**Т.в.о. керівника
апарату адміністрації**

Назар Хрущ



Світлана МІКІТІНА

Додаток 2
до розпорядження голови
районної державної адміністрації
06.05.2021 № 151

**УМОВИ,
диференційовані показники і розміри преміювання за
підсумками роботи за рік**

Диференційовані показники преміювання за рік	Розміри преміювання за рік (кратність посадових окладів)	Умови преміювання за рік
1. Рентабельність активів (чистий прибуток / вартість активів) x 100%): більше ніж 0% до 1% включно більше ніж 1% до 5% включно більше ніж 5%	0,1 0,2 0,3	Преміювання керівника підприємства здійснюється за звітний рік за таких умов: виконання планового показника валового прибутку (нульовий результат валового прибутку (нульовий результат валового прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства); відсутність простроченої кредиторської заборгованості; своєчасність сплати податків та інших обов'язкових зборів; відсутність узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів; — забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань охорони праці, протипожежної безпеки; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємства, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків; створення належних умов праці для працівників.
2. Рентабельність власного капіталу ((чистий прибуток / власний капітал) x 100%): більше ніж 0% до 5 % включно більше ніж 5% до 10% включно більше ніж 10%	0,1 0,2 0,3	
3. Коефіцієнт рентабельності діяльності (валовий прибуток / чистий дохід): більше ніж 0 до 0,05 включно більше ніж 0,05 до 0,1 включно більше ніж 0,1	0,1 0,2 0,3	

Т.в.о. керівника
апарату адміністрації

Назар Хрущ



Світлана МІКІТІНА

Додаток 3
до розпорядження голови
районної державної адміністрації
06.05.2021 № 151

**УМОВИ,
диференційовані показники і розміри преміювання за
підсумками роботи за рік**

Диференційовані показники виплати матеріальної винагороди	Розмір матеріальної винагороди (кратність посадових окладів)	Умови виплати винагороди
1. Зростання показника "чистий прибуток" порівняно з минулим роком: до 10% включно більше ніж 10% до 20% включно більше ніж 20%	0,1 0,2 0,3	Виплата матеріальної винагороди керівнику підприємства здійснюється за таких умов: виконання планових показників фінансового плану та контракту, при цьому нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства; відсутність простроченої заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємства; відсутність простроченої кредиторської заборгованості; своєчасність сплати додатків та інших обов'язкових зборів; відсутність узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємства, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків; виконання всіх наказів і розпоряджень органу управління; забезпечення покращення показників діяльності підприємства порівняно з попереднім періодом.
2. Зменшення дебіторської заборгованості (за винятком розрахунків за виданими авансами) порівняно з відповідним періодом попереднього року: до 10% включно більше ніж 10% до 20% включно більше ніж 20%	0,1 0,15 0,2	
3. Зменшення: кредиторської заборгованості (за винятком зобрахунків за одержаними авансами) порівняно з відповідним періодом попереднього року: до 10% включно більше ніж 10% до 20% включно більше ніж 20%	0,1 0,15 0,2	
4. Забезпечення зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 15% порівняно з відповідним періодом попереднього року	0,2	

**Т.в.о. керівника
апарату адміністрації**

Назар Хрущ



Світлана МІКІТІНА