

**УМОВИ,  
критерії, диференційовані показники та розміри посадового окладу  
керівників державних підприємств, що належать до сфери управління  
Державної служби України з лікарських засобів та контролю за  
наркотиками.**

| Умови, критерії, диференційовані показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік                                                                                                              | Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Вартість активів становить менш як 300 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 60 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – менш як 150 осіб.                                                                                               | До 3                                                                                                                                                        |
| Вартість активів становить більш як 300 млн. гривень та не перевищує 400 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 60 млн. гривень та не перевищує 80 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 150 осіб та не перевищує 200 осіб   | 4                                                                                                                                                           |
| Вартість активів становить більш як 400 млн. гривень та не перевищує 500 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 80 млн. гривень та не перевищує 100 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 200 осіб та не перевищує 250 осіб  | 5                                                                                                                                                           |
| Вартість активів становить більш як 500 млн. гривень та не перевищує 600 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 100 млн. гривень та не перевищує 120 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 250 осіб та не перевищує 300 осіб | 6                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Вартість активів становить більш як 600 млн. гривень та не перевищує 700 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 120 млн. гривень та не перевищує 140 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 300 осіб та не перевищує 350 осіб | 7  |
| Вартість активів становить більш як 700 млн. гривень та не перевищує 800 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 140 млн. гривень та не перевищує 160 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 350 осіб та не перевищує 400 осіб | 8  |
| Вартість активів становить більш як 800 млн. гривень та не перевищує 900 млн. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 160 млн. гривень та не перевищує 180 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 400 осіб та не перевищує 450 осіб | 9  |
| Вартість активів становить більш як 900 млн. гривень та не перевищує 1 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 180 млн. гривень та не перевищує 200 млн. гривень або середньооблікова чисельність працівників – більш як 450 осіб та не перевищує 500 осіб  | 10 |

**В.о. директора Департаменту  
економіки і фінансової політики**

**А. В. Купліванчук**

**УМОВИ,  
диференційовані показники і розміри преміювання за підсумками роботи  
за квартал керівників державних підприємств, що належать до сфери  
управління Державної служби України з лікарських засобів та контролю  
за наркотиками**

| Диференційовані показники преміювання за квартал                                                                                                                                                                            | Розміри преміювання за квартал (відсоток посадового окладу) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. Виконання планового показника "чистий фінансовий результат":<br>від 100% до 115% включно<br>більше ніж 115% до 125% включно<br>більше ніж 125%                                                                           | <br>110<br>120<br>130                                       |
| 2. Виконання планового показника "чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)":<br>від 100% до 115% включно<br>більше ніж 115% до 125% включно<br>більше ніж 125%                                        | <br>20<br>30<br>40                                          |
| 3. Виконання планового показника "валовий прибуток":<br>від 100% до 115% включно<br>більше ніж 115% до 125% включно<br>більше ніж 125%                                                                                      | <br>20<br>30<br>40                                          |
| 4. Виконання планового показника "Розрахунки з бюджетом: Усього виплат на користь держави":<br>від 100% до 115% включно<br>більше ніж 115% до 125% включно<br>більше ніж 125%                                               | <br>20<br>30<br>40                                          |
| 5. Коефіцієнт рентабельності діяльності (чистий фінансовий результат / чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)):<br>більше ніж 0 до 0,05 включно<br>більше ніж 0,05 до 0,1 включно<br>більше ніж 0,1 | <br>30<br>40<br>50                                          |

**Максимальний розмір премії керівника за квартал не повинен перевищувати** трьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

При цьому у разі наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії.

**Премія не нараховується у разі:**

збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному квартальному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом;

відсутності чистого прибутку за звітний період;

збільшення збитку у порівнянні з попереднім звітним періодом;

наявності у керівника догани у звітному періоді.

За 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).

Розмір премії погоджується Держлікслужбою на підставі поданого керівником підприємства обґрунтованого розрахунку розміру премії з урахуванням вищезазначених Умов, після перевірки квартальної звітності.

**В.о. директора Департаменту  
економіки і фінансової політики**

**А. В. Купліванчук**

**УМОВИ,  
диференційовані показники і розміри преміювання за підсумками роботи  
за рік керівників державних підприємств, що належать до сфери  
управління Державної служби України з лікарських засобів та контролю  
за наркотиками**

| Диференційовані показники преміювання за рік                                                                                                                                                  | Розміри преміювання за рік (кратність посадових окладів) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1. Рентабельність активів ((чистий фінансовий результат / вартість активів) × 100%):<br>більше ніж 0% до 1% включно<br>більше ніж 1% до 5% включно<br>більше ніж 5%                           | 1<br>2<br>3                                              |
| 2. Рентабельність власного капіталу ((чистий фінансовий результат / власний капітал) × 100%):<br>більше ніж 0% до 5% включно<br>більше ніж 5% до 10% включно<br>більше ніж 10%                | 1<br>2<br>3                                              |
| 3. Коефіцієнт фінансової стійкості (власний капітал/(довгострокові зобов'язання + поточні зобов'язання)):<br>більше ніж 0,0 до 0,5 включно<br>більше ніж 0,5 до 1,0 включно<br>більше ніж 1,0 | 1<br>2<br>3                                              |
| 4. Коефіцієнт платоспроможності (власний капітал / валюту балансу):<br>від 0,01 до 0,1 включно<br>більше ніж 0,1 до 0,5 включно<br>більше ніж 0,5                                             | 1<br>2<br>3                                              |

**Максимальний розмір премії керівника за рік** не повинен перевищувати дванадцяти місячних посадових окладів керівника підприємства.

У разі наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному річному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії.

**Премія не нараховується у разі:**

збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом;

відсутності чистого прибутку за звітний період;

збільшення збитку у порівнянні з попереднім звітним періодом;

не забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці, протипожежної безпеки;

наявності випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємства, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків;

наявності у керівника догани у звітному періоді.

За 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).

Розмір премії погоджується Держлікслужбою на підставі поданого керівником підприємства обґрунтованого розрахунку розміру премії з урахуванням вищезазначених Умов, після перевірки річної звітності.

**В.о. директора Департаменту  
економіки і фінансової політики**

**А. В. Купліванчук**

**УМОВИ,**  
**диференційовані показники і розміри виплати матеріальної винагороди за**  
**ефективне управління державним майном керівникам державних**  
**підприємств, що належать до сфери управління Державної служби України**  
**з лікарських засобів та контролю за наркотиками**

| Диференційовані показники виплати матеріальної винагороди                                                                                                                                                           | Розмір матеріальної винагороди (кратність посадових окладів) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. Зростання показника "чистий фінансовий результат" порівняно з минулим роком:<br>до 10% включно<br>більше ніж 10% до 20% включно<br>більше ніж 20%                                                                | 0,5<br>1<br>2                                                |
| 2. Зменшення дебіторської заборгованості (за винятком розрахунків за виданими авансами) порівняно з відповідним періодом попереднього року:<br>до 10% включно<br>більше ніж 10% до 20% включно<br>більше ніж 20%    | 0,2<br>0,5<br>1                                              |
| 3. Зменшення кредиторської заборгованості (за винятком розрахунків за одержаними авансами) порівняно з відповідним періодом попереднього року:<br>до 10% включно<br>більше ніж 10% до 20% включно<br>більше ніж 20% | 0,2<br>0,5<br>1                                              |
| 4. Забезпечення зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 15% порівняно з відповідним періодом попереднього року                                                                                         | 1                                                            |

Матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном виплачується один раз на рік за рахунок чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства у разі ефективної оцінки фінансово-господарської діяльності та не може перевищувати п'яти місячних посадових окладів керівника підприємства.

У разі задовільної оцінки фінансово-господарської діяльності розмір винагороди за такий період повинен становити не більше 30 відсотків визначеного Умовами розміру премії.

**Виплата матеріальної винагороди керівнику підприємства не здійснюється у разі:**

- неефективної оцінки фінансово-господарської діяльності;
- наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємства;
- наявності простроченої кредиторської заборгованості в т.ч. по сплаті податків та інших обов'язкових зборів;
- наявності штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів;
- наявності випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємства, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків;
- не виконання наказів і розпоряджень органу управління;
- погіршення показників діяльності підприємства порівняно з попереднім періодом.

Розмір матеріальної винагороди погоджується Держлікслужбою на підставі поданого керівником підприємства обґрунтованого розрахунку розміру винагороди з урахуванням вищезазначених Умов, після перевірки річної звітності.

**В.о. директора Департаменту  
економіки і фінансової політики**

**А. В. Купліванчук**