

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства з питань  
стратегічних галузей  
промисловості України

№ \_\_\_\_\_

## Положення

### **про розрахунок розміру посадового окладу керівників підприємств, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства з питань стратегічних галузей промисловості України**

1. Це Положення визначає порядок розрахунку розміру посадового окладу керівників підприємств, заснованих на державній власності, що належать до сфери управління Міністерства з питань стратегічних галузей промисловості України (далі - підприємства).

2. Розмір посадового окладу керівника підприємства визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

3. Розмір посадового окладу керівника підприємства розраховується шляхом множення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на коефіцієнт кратності.

4. Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії визначається у штатному розписі.

Для визначення посадового окладу керівника, підприємство подає: копію штатного розпису, довідку про розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (із визначенням такої професії) та довідку про середньооблікову чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік.

5. Коефіцієнт кратності розраховується шляхом множення коефіцієнта кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника підприємства, на коефіцієнт фактичної діяльності.

5.1. Коефіцієнт кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника підприємства визначається шляхом співставлення фактичних значень показників середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) до їх максимальних значень визначених у додатку 1 «Показники для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства, заснованого на державній, комунальній власності» 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 – групи критеріїв показників).

У разі якщо фактичні значення показників належать до різних груп критеріїв показників, для розрахунку максимально допустимого розміру посадового окладу керівника підприємства використовується найвищий із коефіцієнтів кратності визначених за групами критеріїв показників.

5.2. Коефіцієнт фактичної діяльності розраховується шляхом підсумовування питомої ваги співвідношення фактичних показників середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) до їх максимальних значень згідно з групами критеріїв показників.

Питома вага показників у кожній групі визначається за таким розподілом: вартість активів - 0,25; чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) - 0,5; середньооблікова чисельність працівників у еквіваленті повної зайнятості робітника за рік - 0,25.

6. Коефіцієнт кратності не може бути меншим за мінімально допустимий коефіцієнт кратності посадового окладу керівника підприємства до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

7. Мінімальний допустимий коефіцієнт кратності посадового окладу керівника підприємства до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії розраховується шляхом множення найменшого з можливих максимальних коефіцієнтів кратності, визначених при виконанні абзацу першого підпункту 5.1. пункту 5 цього Положення, на співвідношення відповідного йому фактичного показника до максимального значення такого показника у групі, що відповідає такому коефіцієнту кратності. У разі наявності двох мінімально допустимих коефіцієнтів кратності вибирається більший з них.

У разі якщо всі фактичні показники належать одній групі критеріїв, мінімально допустимим коефіцієнтом кратності визначається максимально допустимий коефіцієнт кратності попередньої групи.

У разі відповідності всіх фактичних показників найменшій групі критеріїв показників, мінімально допустимий коефіцієнт кратності дорівнює трьом (3).

8. У разі якщо коефіцієнт кратності менший за мінімально допустимий коефіцієнт кратності, застосовується мінімально допустимий коефіцієнт кратності.

9. Посадовий оклад керівника підприємства може бути збільшено у разі підвищення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії за поданням керівника підприємства з обґрунтуванням необхідних змін та відсутності обмежень, визначених у пункті 10 цього Положення. Також, до подання керівника підприємства додаються матеріали, які визначені у пункті 4 цього Положення.

10. Перегляд посадового окладу керівника підприємства в сторону збільшення не здійснюється в разі:

погіршення фінансово-господарського стану підприємства порівняно з попереднім звітним роком за основними фінансовими показниками, передбаченими Порядком складання, затвердження та контролю виконання фінансового плану суб'єкта господарювання державного сектору економіки,

затвердженим наказом Мінекономрозвитку від 02 березня 2015 року № 205, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 19 березня 2015 року за № 300/26745;

наявності заборгованості з виплати заробітної плати;

наявності заборгованості до державного, місцевого бюджетів чи цільових фондів;

виявлення порушень, під час проведених контрольних заходів та аудитів, фінансово-господарської діяльності.

Директор Департаменту економіки  
та фінансів

Тетяна КАШТАЛЯН