

**Порядок
визначення посадових окладів та встановлення диференційованих
показників, умов та розмірів преміювання керівників державних
комерційних підприємств, що належать до сфери управління
Міністерства фінансів України**

I. Загальні положення

Цей Порядок визначення посадових окладів та встановлення диференційованих показників, умов та розмірів преміювання керівників державних комерційних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства фінансів України (далі – Порядок) розроблено відповідно до пункту 1 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» з метою забезпечення єдиного підходу до визначення розміру посадових окладів та встановлення диференційованих показників, умов та розмірів преміювання керівників державних комерційних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства фінансів України (далі – підприємства).

**II. Визначення розмірів посадових окладів керівників
державних комерційних підприємств, що належать до
сфери управління Міністерства фінансів України**

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

2. Розмір посадового окладу керівника підприємства розраховується за формулою:

$$\text{Окер} = \text{Ое} \times \text{Ксум},$$

де:

Окер – посадовий оклад керівника підприємства, грн.;

Ое – мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії, визначений у діючому штатному розписі (колективному договорі) підприємства на момент укладання контракту з керівником, грн.;

Ксум – сумарний коефіцієнт до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

3. Розмір посадового окладу керівника підприємства визначається за показниками діяльності підприємства, що використовуються для обрахунку сумарного коефіцієнта (Ксум) (додаток 1 до Порядку), який залежить від результатів його діяльності. У разі погіршення фінансово-економічного стану

підприємства, відсутності достатнього фінансового ресурсу та/або необхідності оптимізації витрат на оплату праці на підприємстві посадовий оклад керівника може бути встановлено в контракті нижче від розрахованого за встановленою пунктом 2 цього Порядку формулою на період до 1 (одного) року.

4. Для підприємств, вартість активів яких менше 1 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 200 млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – менш як 500 осіб, максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії становить 10 (сумарний коефіцієнт).

5. Посадовий оклад керівника підприємства визначається з урахуванням вимог законодавства та на підставі фактичних показників фінансово-господарської діяльності підприємства за попередній звітний рік.

6. Розміри посадових окладів керівників підприємств переглядаються Міністерством фінансів (далі – Мінфін), у разі зміни розміру мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії за поданням керівника підприємства пропозицій з обґрунтуваннями необхідних змін.

III. Встановлення диференційованих показників, умов та розмірів преміювання керівників державних комерційних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства фінансів

1. Преміювання керівника підприємства здійснюється щоквартально, щорічно в межах фонду преміювання, що є складовою фонду оплати праці, визначеного фінансовим планом на відповідний плановий рік.

2. Преміювання керівника підприємства здійснюється за погодженням з Мінфіном.

3. Максимальний розмір премії за підсумками роботи за:
квартал не може перевищувати трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

рік не може перевищувати розміру шести місячних посадових окладів керівника підприємства.

4. Премія керівнику підприємства розраховується за результатами діяльності за квартал, рік за фактично відпрацьований час у звітному періоді, за показниками, умовами та розмірами преміювання, наведеними в додатку 2 до Порядку, на підставі даних квартальної, річної фінансової звітності.

5. Керівник підприємства подає на розгляд до Мінфіну розрахунок розміру премії за формою, наведеною в додатку 3 до Порядку, разом із фінансовою звітністю у такі строки:

за результатами звітного кварталу – до 25 числа місяця, що настає за звітним кварталом;

за результатами звітного року – до 28 лютого наступного за звітним роком.

6. Самостійні структурні підрозділи Мінфіну, які у межах компетенції забезпечують координацію та контроль роботи підприємства, протягом 10 днів з дня надходження від підприємства відповідних розрахунків виконання

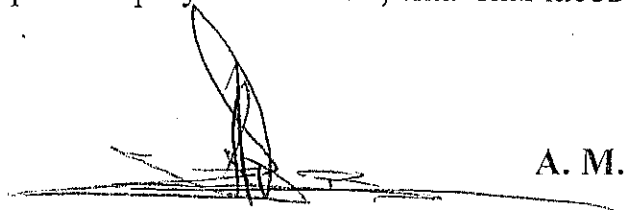
диференційованих показників та пропозицій щодо розміру премії надають самостійному структурному підрозділу Мінфіну, до компетенції якого належить забезпечення погодження Мінфіном преміювання керівників підприємств, свої пропозиції із зазначенням відсотка розміру премії та, у разі наявності, інформацію про невиконані або несвоєчасно виконані керівником доручення Мінфіну, а також неналежне виконання умов укладеного з ним контракту.

7. Премія керівнику підприємства не нараховується в разі:
- невиконання більш ніж трьох показників ефективності використання державного майна і прибутку, а також майнового стану підприємства (згідно з додатком до контракту, укладеного з керівником підприємства);
 - отримання валового або чистого збитків у звітному періоді, за який здійснюється преміювання;
 - незабезпечення виконання вимог чинного законодавства з питань охорони праці, протипожежної безпеки, забезпечення режиму секретності;
 - випадків травм, каліцтв, поранень працівників підприємства, нещасного випадку зі смертельним наслідком, що стались з вини підприємства;
 - наявності заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємства;
 - несвоєчасної сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів;
 - несвоєчасного подання до Міністерства фінансів на затвердження річного фінансового плану підприємства та звіту про його виконання у встановлені законодавством строки, пропозицій щодо проекту Стратегічного плану розвитку підприємства, Інвестиційного плану підприємства на відповідні роки, а також Інвестиційного плану на середньострокову перспективу (3-5 років) та звіту про його виконання;
 - наявності узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів;
 - наявності порушень фінансової дисципліни;
 - невиконання наказів Мінфіну, окремих доручень його керівництва та доручень, отриманих у вигляді, листів, запитів.

8. У разі погіршення якості роботи, часткового невиконання умов контракту (за умови невиконання хоча б одного з показників ефективності використання державного майна і прибутку, а також майнового стану підприємства (згідно з додатком до контракту, укладеного з керівником підприємства), порушення трудової дисципліни премія керівнику підприємства зменшується до 20 відсотків дозволеного розміру премії у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення.

9. Рішення про надання згоди щодо преміювання керівника підприємства приймається у тридцятиденний строк з дати надходження документів, зазначених у пункті 5 цього Порядку, та оформлюється як лист за підписом Державного секретаря Мінфіну або особи, яка тимчасово виконує його обов'язки.

**Начальник Управління
фіскальних ризиків**



А. М. Савенко

Додаток 1
до Порядку визначення посадових
окладів та встановлення
диференційованих показників, умов та
розмірів преміювання керівників
державних комерційних підприємств, що
належать до сфери управління
Міністерства фінансів України

**Показники діяльності державних комерційних підприємств, що
належать до сфери управління Міністерства фінансів, для обрахунку
сумарного коефіцієнта (Ксум)**

№ з/п	Найменування показника	Розмір коефіцієнта
1.	Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), млн. грн.: до 20 від 21 до 50 від 51 до 100 від 101 до 200	2 3 4 5
2.	Середньооблікова чисельність працюючих, осіб до 15 від 16 до 50 від 51 до 100 від 101 до 500	2 3 4 5
	Максимальний сумарний коефіцієнт до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (Ксум)	10

Додаток 2
до Порядку визначення посадових
окладів та встановлення
диференційованих показників, умов та
розмірів преміювання керівників
державних комерційних підприємств, що
належать до сфери управління
Міністерства фінансів України

**Показники, умови та розміри преміювання керівників державних
комерційних підприємств, що належать до сфери управління
Міністерства фінансів**

№ з/п	Показники преміювання	Розрахунок показника	Умови преміювання	Розмір преміювання за квартал у відсотках до посадового окладу	Розмір преміювання за рік у відсотках до посадового окладу
1.	Виконання планового показника «валовий прибуток»	Відношення цього показника за звітний квартал до його планового значення за відповідний квартал згідно з фінансовим планом на відповідний плановий рік	від 100 до 105% від 106 до 115% більше 115%	60 70 80	120 140 160
2.	Виконання планового показника «чистий фінансовий результат»	Відношення цього показника за звітний квартал до його планового значення за відповідний квартал згідно з фінансовим планом на відповідний плановий рік	від 100 до 105% від 106 до 115% більше 115%	60 70 80	120 140 160
3.	Рентабельність діяльності	Відношення чистого прибутку до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	до 5% від 6 до 10% більше 10%	60 70 80	120 140 160
4.	Виконання планового показника «усього виплат на користь державі»	Відношення цього показника за звітний квартал до його планового значення за відповідний квартал згідно з фінансовим планом на відповідний плановий рік	від 100 до 105% від 106 до 115% більше 115%	40 50 60	80 100 120

Додаток 3

до Порядку визначення посадових окладів та встановлення диференційованих показників, умов та розмірів преміювання керівників державних комерційних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства фінансів України

Розрахунок розміру премії

Назва державного комерційного підприємства _____

ПІБ керівника підприємства, якому нараховується премія _____

за _____ 20 _____ рік

Назва показника	План, тис грн.	Факт, тис. грн.	Відсоток зростання (гр.3/гр.2*100)	Відсоток преміювання, %	Посадовий оклад керівника за фактично відпрацьований час, грн.	Сума премії, грн (гр.5*гр.6/100)
1	2	3	4	5	6	7
Виконання планового показника «валовий прибуток»						
Виконання планового показника «чистий фінансовий результат»						
Рентабельність діяльності						
Виконання планового показника «усього виплат на користь держави»						
ВСЬОГО:	X	X	X			

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

_____ (ініціали, прізвище)

Керівник підприємства

_____ (підпис)

_____ (ініціали, прізвище)