



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ
(Мінекономрозвитку України)

Н А К А З

18.05.2014

№ 426

Київ

Про затвердження положень, що регулюють питання умов оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

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”, постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 1034 “Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 і від 19 травня 1999 р. № 859” та Положення про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року № 459,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити такі, що додаються:

Положення про розрахунок розміру посадового окладу керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України;

Положення про умови, критерії, диференційовані показники та розміри преміювання керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

2. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на державного секретаря Міністерства економічного розвитку і торгівлі України
Перевезенцева О. Ю.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економічного розвитку
і торгівлі України**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by several vertical strokes and a final horizontal stroke.

С. І. Кубів

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства економічного
розвитку і торгівлі України

18.05.2014 № 426

ПОЛОЖЕННЯ

**про розрахунок розміру посадового окладу керівників підприємств,
заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств,
що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку
і торгівлі України**

1. Це Положення визначає механізм розрахунку розміру посадового окладу керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Мінекономрозвитку (далі – підприємства).

2. Для розрахунку розміру посадового окладу керівника підприємства використовуються дані фінансової та статистичної звітності за останній звітний рік.

3. 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) у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

4. Розмір посадового окладу керівника підприємства розраховується шляхом множення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на коефіцієнт кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника підприємства, та зважений коефіцієнт відповідності.

5. Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії визначається в колективному договорі, укладеному між підприємством та трудовим колективом.

6. Коефіцієнт кратності, що застосовується для визначення максимально допустимого розміру посадового окладу керівника підприємства (далі – максимально допустимий коефіцієнт кратності), визначається шляхом перевірки відповідності 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 значень відповідно до критеріїв, визначених у додатку 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” (далі – критерії).

7. Зважений коефіцієнт відповідності визначається шляхом підсумовування питомої ваги співвідношення фактичних показників середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства та чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) (далі – показники) до їх критерію, що відповідає рівню визначеного максимально допустимого коефіцієнта кратності.

При цьому встановлюється така питома вага показників:

вартість активів – 0,25;

чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) – 0,5;

середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості – 0,25.

8. Мінімально допустимий коефіцієнт кратності посадового окладу керівника підприємства до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (далі – мінімально допустимий коефіцієнт кратності) розраховується шляхом множення найменшого з можливих максимально допустимих коефіцієнтів кратності 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 відповідають одній групі критеріїв, мінімально допустимим коефіцієнтом кратності визначається максимально допустимий коефіцієнт кратності попередньої групи.

У разі відповідності всіх фактичних показників найменшим критеріям мінімально допустимий коефіцієнт кратності визначається:

Зважений коефіцієнт кратності	Мінімально допустимий коефіцієнт кратності
До 0,1	3
Від 0,1 до 0,4	4

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

10. Посадовий оклад керівника підприємства може бути збільшено в таких випадках:

зростання коефіцієнта відповідності за результатами фінансової звітності;
підвищення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.

11. 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 наказом Мінекономрозвитку від 02 березня 2015 року № 205 “Про затвердження Порядку складання, затвердження та контролю виконання фінансового плану суб’єкта господарювання державного сектору економіки”;

наявності заборгованості з виплати заробітної плати;

наявності заборгованості до державного, місцевого бюджетів чи цільових фондів;

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

Заступник директора департаменту
управління державною власністю



О. Ю. Кушнерик

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства економічного
розвитку і торгівлі України

18.05.2017 № 726

ПОЛОЖЕННЯ

**про умови, критерії, диференційовані показники та розміри
преміювання керівників підприємств, заснованих на державній
власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери
управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України**

1. Це Положення визначає умови, критерії, диференційовані показники та механізм визначення розміру преміювання керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (далі – підприємства).
2. Це Положення розроблено із застосуванням принципів прозорості, справедливості та підзвітності.
3. Метою розроблення Положення є забезпечення системи преміювання керівників підприємств відповідно до ефективності їх роботи.
4. Система диференційованих показників визначення ефективності роботи керівників підприємств (далі – диференційовані показники) ураховує стратегію, цілі та специфічні умови діяльності підприємства і відповідає рівню вимог до його керівника.
5. Розмір премії керівника підприємства (далі – розмір премії) за відповідний період установлюється за виконання умов та диференційованих показників преміювання керівників підприємств за результатами роботи за квартал і рік згідно з додатками 1 і 2 до цього Положення.
6. Максимальний розмір премії за результатами роботи за квартал не може перевищувати розміру трьох посадових окладів керівника підприємства.
7. Максимальний розмір премії за результатами роботи за рік не може перевищувати розміру 24 посадових окладів керівника підприємства.
8. Премія за квартал нараховується за фактично відпрацьований час відповідно до табеля обліку робочого часу.

9. Премія за рік нараховується за фактично відпрацьований календарний період.

10. У разі якщо керівник підприємства перебував на посаді менше ніж 50 відсотків календарного періоду, премія за результатами роботи за рік розраховується відповідно до фактично відпрацьованого часу.

11. У разі припинення трудових відносин за посадою премія за поточний звітний період (у тому числі проміжний) керівнику підприємства не нараховується.

12. Розмір премії розраховується на підставі бухгалтерської та статистичної звітності, а також інших офіційних вільно простежуваних даних за відповідний період.

13. Керівник підприємства за результатами відповідних звітних періодів у терміни, передбачені для подання фінансової звітності, надає до Мінекономрозвитку звіт про виконання диференційованих показників преміювання та звіт про виконання умов та диференційованих показників преміювання згідно з додатками 3 і 4 до цього Положення.

14. Премія за результатами роботи за рік нараховується за погодженням з Мінекономрозвитку.

15. У разі наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному квартальному або річному звітному періоді розмір премії за такий період не може перевищувати 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії згідно з цим Положенням.

16. Премія за квартал керівнику підприємства не нараховується в разі:
наявності узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку контролюючих органів;

незабезпечення виконання вимог законодавства з питань охорони праці, протипожежної безпеки, дотримання режиму секретності;

наявності тяжкого або смертельного нещасного випадку (травми), що сталися з працівником з вини підприємства у процесі виконання ним трудових обов'язків;

підтверджених первинними документами скарг з боку споживачів щодо якості наданих підприємством послуг, виконаних робіт, реалізованих товарів;

наявності порушень трудової дисципліни;

невиконання наказів Мінекономрозвитку та доручень його керівництва щодо діяльності підприємства, отриманих на паперових носіях інформації або у вигляді електронного документа у формі листів, запитів, повідомлень тощо, а також порушення строків їх виконання без поважних причин;

невиконання керівником підприємства умов контракту.

17. Премія за квартал та за рік керівнику підприємства не нараховується в разі:

отримання чистого збитку, крім випадків, коли керівнику підприємства встановлено коефіцієнт ефективності у вигляді зниження рівня збитковості суб'єкта господарювання;

збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у звітному періоді, за який нараховується премія, порівняно з попереднім звітним періодом;

несвоєчасної сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

**Заступник директора департаменту
управління державною власністю**



О. Ю. Кушнерик

Додаток 1
до Положення про умови, критерії,
диференційовані показники та розміри
преміювання керівників підприємств,
заснованих на державній власності,
та об'єднань державних підприємств,
що належать до сфери управління
Міністерства економічного розвитку
і торгівлі України

**Умови, диференційовані показники преміювання керівників
підприємств за результатами роботи за квартал**

1. Премія за результатами роботи за квартал керівників підприємств складається з нормативної та понаднормативної премії.
2. Нормативна премія нараховується в розмірі одного посадового окладу керівника підприємства за виконання планового показника EBITDA фінансового плану підприємства.
3. Понаднормативна премія нараховується в розмірі двох посадових окладів керівника підприємства за перевиконання планового показника EBITDA фінансового плану підприємства.
4. Понаднормативна премія керівника підприємства не нараховується в разі перевиконання планового показника EBITDA фінансового плану більше ніж на 20 %.
5. У разі невиконання передбаченого фінансовим планом підприємства показника чистого прибутку премія керівника підприємства за квартал зменшується на 50 %.

Заступник директора департаменту
управління державною власністю



О. Ю. Кушнерик

Додаток 2

до Положення про умови, критерії, диференційовані показники та розміри преміювання керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

Умови, диференційовані показники преміювання керівників підприємств за результатами роботи за рік

Річна премія керівників підприємств розраховується за виконання фінансових і нефінансових показників ефективності, передбачених додатком до контракту.

Загальна кількість річних показників ефективності не може перевищувати 10 % та бути меншою ніж 6 %.

Для визначення розміру річної премії керівника підприємства застосовуються такі фінансові показники ефективності його роботи:

№	Показник преміювання	Розрахунок показника	Умови преміювання
1	2	3	4
1	Ефективність праці	відношення чистого доходу до фонду оплати праці виробничого персоналу	від 1,5 до 3, від 3 до 5, більше 5
2	Оновлення необоротних активів	відношення суми капітальних інвестицій, здійснених за звітний період, до вартості необоротних активів на початок звітного періоду	від 2 % до 5 %, від 5 % до 10 %, більше 10 %
3	Забезпечення ліквідними активами	відношення зобов'язань до оборотних активів	від 80 % до 100 %, від 50 % до 80 %
4	Співвідношення рентабельності	відношення рентабельності виробництва до рентабельності продажів	до 2, від 2 до 5, від 5 до 10

1	2	3	4
5	Соціальне забезпечення	відношення приросту середньомісячного доходу працівників до приросту прожиткового мінімуму	від 1 до 1,5, більше 1,5
6	Рентабельність продажів	відношення чистого прибутку до чистого доходу	від 2 % до 5 % , від 5 % до 10 % , від 10 % до 15 % , більше 15 %

Перелік нефінансових показників ефективності, їх диференційовані значення, а також питома вага показників у премії за рік визначаються для кожного окремого підприємства залежно від специфіки його господарювання та мети діяльності.

Сума питомої ваги диференційованих показників преміювання керівника підприємства повинна дорівнювати 100 %.

Відсоток диференційованих показників преміювання керівника підприємства застосовується до максимального розміру премії за результатами його роботи за рік.

У разі невиконання одного або декількох показників ефективності загальна вага виконаних показників у групі зменшується на питому вагу невиконаного показника.

У разі невиконання показника у зв'язку з настанням обставин непереборної сили його невиконання не впливає на загальний відсоток преміювання в групі.

Заступник директора департаменту
управління державною власністю



О. Ю. Кушнерик

Додаток 3

до Положення про умови, критерії, диференційовані показники та розміри преміювання керівників підприємств, заснованих на державній власності, та об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

(найменування суб'єкта господарювання)

ЗВІТ

про виконання умов та диференційованих показників преміювання
за ____ квартал ____ року

1. Виконання диференційованих показників преміювання

EBITDA			Нормативна премія в кратності до посадового окладу	Понаднормативна премія в кратності до посадового окладу	Розрахункова премія в кратності до посадового окладу
план	факт	%			
Робочих днів за період	Фактично відпрацьовано за період			Розмір посадового окладу на дату преміювання	Розмір премії до коригування

2. Коригування на виконання показника чистий прибуток

Чистий прибуток		Коригуючий коефіцієнт	Розмір премії до коригування	Розмір нарахованої премії
плановий показник	фактичний показник			

3. Виконання умов преміювання

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Керівник

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 4

до Положення про умови, критерії,
диференційовані показники та розміри
преміювання керівників підприємств,
заснованих на державній власності,
та об'єднань державних підприємств,
що належать до сфери управління
Міністерства економічного розвитку
і торгівлі України

(найменування суб'єкта господарювання)

ЗВІТ
про виконання умов та диференційованих показників
преміювання за ____ рік

№ з\п	Показник преміювання	Розрахунок показника	Диференційоване значення показника	Питома вага показника	Відсоток преміювання
Фінансові показники					
Нефінансові показники					

Загальний відсоток винагороди	
Понижуючий коефіцієнт за фінансовими показниками	
Понижуючий коефіцієнт за нефінансовими показниками	
Оклад керівника на дату звіту	
Кількість робочих днів за звітний рік	
Кількість робочих днів перебування на посаді	
Розрахункова премія за фінансові показники	
Розрахункова премія за нефінансові показники	
Розмір премії керівника підприємства	

Виконання умов преміювання

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Керівник

(підпис)

(ініціали та прізвище)