



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

25.03.2019

м. Київ

№ 124

Зареєстровано в Міністерстві Юстиції України	
" 13 "	травня 2019 р.
за № 492/93463	
Керівник реєструючого органу	
	підпис

Про затвердження Інструкції про встановлення розміру посадового окладу керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України, та Диференційованих показників для обчислення розмірів посадових окладів керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони 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" (зі змінами) та з метою впорядкування механізму встановлення керівникам підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України, посадових окладів **н а к а з у ю:**

1. Затвердити такі, що додаються:

Інструкцію про встановлення розміру посадового окладу керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України;

Диференційовані показники для обчислення розмірів посадових окладів керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України.

2. Головному управлінню майна та ресурсів забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України в установленому порядку.

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

Міністр оборони України

С. ПОЛТОРАК

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства оборони України

25 березня 2019 року № 124

Знайти документ в Інтернеті	
" 15 " травня 2019 р.	
за № 492/33463	
Керівник реєструючого органу	
	підпис

ІНСТРУКЦІЯ

про встановлення розміру посадового окладу керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України

1. Для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства, що належить до сфери управління Міністерства оборони України (далі – підприємство), застосовуються такі показники:

середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, визначена підприємством відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 року № 286, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 30 листопада 2005 року за № 1442/11722 (зі змінами);

вартість активів підприємства за даними останньої річної фінансової звітності;

чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) за даними останньої річної фінансової звітності;

мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії, визначений у колективному договорі підприємства.

2. Розмір посадового окладу керівника підприємства визначається шляхом множення мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії на визначений коефіцієнт кратності.

За можливості застосування двох і більше максимально допустимих розмірів посадового окладу керівника підприємства використовується найвищий із максимально допустимих розмірів посадових окладів.

Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства може встановлюватися в кратності до 10 мінімальних посадових окладів (ставок) працівника 1 розряду основної професії.

3. Керівнику державного підприємства, яке не має фінансової звітності за попередній рік, що створене у поточному році, знаходиться в стані припинення діяльності, перебуває в процедурі банкрутства та не здійснює діяльності за основними її видами (згідно зі Статутом), посадовий оклад встановлюється в кратності до 5 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених законом України про Державний бюджет України на відповідний рік на 01 січня календарного року.

4. Розмір посадового окладу керівника підприємства може бути переглянутий за його заявою.

5. Перегляд посадового окладу керівника підприємства у бік збільшення не здійснюється в разі:

погіршення фінансово-господарського стану підприємства порівняно з попереднім звітним роком за основними фінансовими показниками;

наявності простроченої заборгованості з виплати заробітної плати;

наявності простроченої заборгованості до державного, місцевого бюджетів чи цільових фондів;

виявлення під час проведених контрольних заходів та аудитів порушень фінансово-господарської діяльності, що призвели до втрат.

6. Якщо посадовий оклад керівника підприємства після перегляду за цією Інструкцією виявляється меншим установленого в контракті, укладеному з таким керівником, розмір його посадового окладу не змінюється.

7. Розмір посадового окладу керівника об'єднання державних підприємств встановлюється на рівні посадового окладу керівника найбільшого за чисельністю працівників підприємства, що входить до складу цього об'єднання, який підвищується на 10 відсотків.

8. Для визначення посадового окладу керівника підприємство подає до органу управління, у функціональному управлінні якого воно знаходиться, довідку про розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (з визначенням такої професії), визначеного в колективному договорі, довідку про середньооблікову чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості станом на 01 січня звітного року. Зазначені довідки подаються у довільній формі за підписом головного бухгалтера, керівника кадрового підрозділу та представника профспілки (за наявності).

9. У разі якщо середньооблікова чисельність працівників підприємства в еквіваленті повної зайнятості становить більше 500 осіб, коефіцієнт кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії визначається за формулою

$$4 + \frac{C_{\text{ч}} - 500}{500} = K_3,$$

де $C_{\text{ч}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства в еквіваленті повної зайнятості станом на 01 січня звітного року;

Кз – коефіцієнт, який застосовується за умови, коли середньооблікова чисельність працівників підприємства в еквіваленті повної зайнятості станом на 01 січня звітного року більше ніж 500 осіб;

4 – максимальний коефіцієнт кратності затвердженої середньооблікової чисельності в еквіваленті повної зайнятості;

500 – граничний показник чисельності працівників на підприємстві.

Отриманий результат округлюється до однієї десятої після коми.

Начальник Головного управління
майна та ресурсів
полковник



О. БІКЧАНТАСВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства оборони України

25 березня 2019 року № 124

Зачекайте: Міністерство оборони України

" 13 " травня 2019 р.

за № 493/35464

Керівник реєструючого органу 

Підпис

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ПОКАЗНИКИ

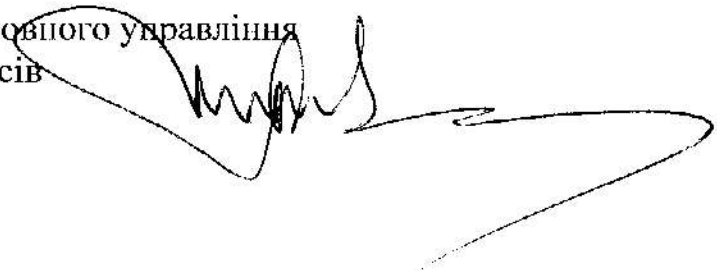
для обчислення розмірів посадових окладів керівників підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України

Диференційовані показники підприємства	Коефіцієнт кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1	2
Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік (осіб)	
менше або дорівнює 100	3,2
від 101 до 200	3,4
від 201 до 300	3,6
від 301 до 400	3,8
від 401 до 500	4
Вартість активів підприємства за даними останньої річної фінансової звітності	
менше або дорівнює 60 млн грн	3,4
більше 60 до 80 млн грн	3,5
більше 80 до 100 млн грн	3,6

1	2
більше 100 до 120 млн грн	3,7
більше 120 до 140 млн грн	3,8
більше 140 до 160 млн грн	3,9
більше 160 до 200 млн грн	4
більше 200 до 300 млн грн	5
більше 300 до 400 млн грн	6
більше 400 до 500 млн грн	7
більше 500 до 600 млн грн	8
більше 600 до 800 млн грн	9
більше 800 до 1000 млн грн	10
Чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) за даними останньої річної фінансової звітності	
менше або дорівнює 10 млн грн	3,4
більше 10 до 20 млн грн	3,5
більше 20 до 30 млн грн	3,6
більше 30 до 40 млн грн	3,7
більше 40 до 50 млн грн	3,8
більше 50 до 60 млн грн	3,9
більше 60 до 70 млн грн	4
більше 70 до 80 млн грн	5
більше 80 до 90 млн грн	6
більше 90 до 110 млн грн	7
більше 110 до 130 млн грн	8

1	2
більше 130 до 150 млн грн	9
більше 150 до 200 млн грн	10

Почальник Головного управління
майна та ресурсів
полковник



О. БІКЧАНТАЄВ