



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№2

Січень 2025 рік

**Погодження наказу про преміювання
працівників з профспілкою**

Під час перевірки в закладі освіти ревізори значну увагу приділяють тому, чи законно й обґрунтовано працівники отримують виплати. Це стосується як заробітної плати, так і додаткових виплат, зокрема премій. Їх керівник закладу освіти може виплачувати на власний розсуд. Питання нарахування й виплати премій — дискусійне й колізійне. Саме премії найчастіше стають основним предметом перевірок.

На що звертають увагу ревізори, коли перевіряють, чи законно нарахували премії працівникам, і чи має юридичну силу наказ про преміювання, який не погодили з профспілкою, розглянемо далі.

- **Чим керуватися під час виплати премій**

Умови оплати праці працівників бюджетної сфери затверджує постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 (далі — Постанова № 1298).

Керівник закладу освіти має право преміювати працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці (п. 4 Постанови № 1298).

Конкретні умови, порядок і розміри преміювання працівників керівник закладу освіти затверджує в положенні про преміювання, яке **погоджує з профспілковим комітетом**.

Умови преміювання працівників — це юридична підстава, щоб нарахувати премії працівнику зокрема та/або колективу загалом. Якщо неправильно сформулювали умови та визначили показники преміювання або їх узагалі немає, ревізори визнають таку премію незаконною.

У положенні про преміювання визначайте:

- працівників, на яких поширює дію преміальної системи;
- показники й умови преміювання щодо кожної категорії працівників.

Преміюйте працівників за те, що вони якісно, своєчасно і в повному обсязі виконують свої обов'язки, встановлені в посадових інструкціях. Враховуйте й ініціативу кожного працівника, його внесок у загальні результати роботи закладу освіти.

Щоб преміювати працівників, маєте видати наказ.

- **Які повноваження має профспілка**

Діяльність профспілок має бути спрямована на захист прав і законних інтересів працівників. Усі профспілки діють на підставі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV (далі — Закон № 1045).

Повноваження первинних профспілкових організацій стосовно питань оплати праці передбачає стаття 38 Закону № 1045.

Виборний орган первинної профспілкової організації в установі, організації разом з роботодавцем ухвалює питання оплати праці працівників установ, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження й розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат (ст. 38 Закону № 1045).

Щоб виконати вимогу цієї статті, маєте погодити з первинною профспілковою організацією положення про преміювання. Преміювання працівників — один із видів заохочення, порядок застосування якого регламентує стаття 144 Кодексу законів про працю України. Тож заохочення до працівників маєте застосовувати спільно або за погодженням з профспілковим комітетом.

- **За яких умов ревізори визнають премію незаконною**

Розмір та умови преміювання працівників обов'язково встановлюють у положенні про преміювання. Юридичне підґрунтя для цього — норми статті 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.08.2024 № 108/95-ВР і статті 97 Кодексу законів про працю України.

Щоб дотримати норм і гарантій, що передбачає законодавство, керівник закладу освіти зобов'язаний погоджувати ці питання разом із профспілкою. І якщо в положенні про преміювання зазначено, наприклад, що заклад освіти надаватиме премії «спільно або за погодженням» з профспілковим комітетом, не маєте права одноосібно, без погодження профспілкового комітету, встановлювати працівникам розмір премій.

Формулювання «спільно або за погодженням» передбачає два варіанти застосування заохочень:

- спільно — керівник закладу освіти та профспілка створюють спільну комісію на паритетних засадах (50/50), яка визначатиме розмір премій працівників;
- за погодженням — керівник закладу освіти самостійно визначає розмір премії, а профспілковий комітет на засіданні профкому розглядає проєкт

наказу про преміювання та погоджує або не погоджує його (аргументує відмову).

Якщо положення про преміювання не зобов'язує керівника закладу освіти щоразу, коли він надає премії працівникам, погоджувати їх розмір з профспілковим комітетом, керівник має право видати наказ і не погоджувати його з профспілкою. Якщо в положенні про преміювання цієї норми немає, на кожному наказі керівника про преміювання обов'язково має стояти відмітка профспілкового комітету про погодження суми премії працівникам.

За інформацією журналу «Практика управління закладом освіти»

Упорядкували та підготували:

заступник голови Пушнова О.Г, завідувач відділу Подгорець В.В.