

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

К. С. ЯЦЕНКО, здобувач рівня вищої освіти*

Миколаївський національний аграрний університет

У сучасних умовах ринкового ведення господарської діяльності зростає роль та значення удосконалення оплати та стимулювання праці персоналу на підприємстві. Використання преміювання з метою додаткового стимулювання персоналу є поширеною практикою для багатьох підприємств, у тому числі і для бюджетних установ.

Система преміювання працівників підприємства спрямована на посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва та надання послуг, зростання обсягу реалізації та покращення якості продукції, економія ресурсів, збільшення прибутку, підвищення продуктивності праці та рентабельності підприємства [1].

Премія – це грошове заохочення працівника за високу якість виконуваної ним роботи. Преміювання в бюджетних установах здійснюється лише в межах коштів, виділених на оплату праці. Конкретні умови, порядок та розміри преміювання визначаються в Положенні про преміювання, яке затверджується керівником установи та погоджується з профспілковим комітетом

Як передбачено ч. 2 ст. 8 Закону України «Про оплату праці» [2], умови оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України. Тож постановою КМУ від 30.08.02 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [3] визначено умови оплати праці працівників установ окремих галузей бюджетної сфери. Ці умови конкретизовано низкою інших урядових постанов.

Відповідно до п. 4 Постанови № 1298 керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надається право затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи. Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери може здійснюватися за рішенням органу вищого рівня в межах наявних коштів на оплату праці.

Тож прямих обмежень розміру премії як для рядових працівників, так і для керівників, законодавством не встановлено. Між тим, премії в бюджетних установах мають виплачуватися в межах фонду оплати праці, з дотриманням

* Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент С. В. Сирцева

вимог Постанови № 1298, галузевих наказів та інструкцій, розроблених на її виконання, інших нормативно-правових актів КМУ, якими визначаються умови оплати праці працівників окремих бюджетних установ чи організацій. Крім того, бюджетна установа має розробити та затвердити власне положення про преміювання.

Умови положення про преміювання працівників бюджетної установи не мають містити граничного обмеження розміру премії.

Основними підставами преміювання працівників бюджетної установи є якісне, своєчасне та в повному обсязі виконання ними обов'язків, установлених, зокрема, посадовими інструкціями та Положенням про відповідну бюджетну устанovu, з урахуванням їхньої ініціативи, особистого внеску в загальні результати роботи тощо.

Основними показниками для преміювання можуть бути:

- сумлінне виконання функціональних обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- якість та результативність роботи;
- сумлінне виконання ПВТР бюджетної установи, наказів та розпоряджень її керівника; висока виконавська дисципліна;
- відсутність зауважень із боку керівництва бюджетної установи, вищих чи контролюючих органів до виконання функціональних обов'язків працівником;
- ініціативність та результативність у роботі.

Отже, розмір премії конкретного працівника бюджетної установи залежить від його особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, установи та граничними розмірами не обмежується.

Щодо періодичності виплати премій, то вони можуть виплачуватися працівникам за будь-який проміжок часу: за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік. За наявності підстав для виплати премії, передбачених внутрішнім положенням про оплату праці, керівник може преміювати працівників, але лише в межах коштів, передбачених у кошторисі на оплату праці на відповідний рік.

У положенні про преміювання доцільно розподілити умови та показники преміювання на:

- основні (що мають вирішальне значення для виконання завдань окремим працівником чи колективом загалом);
- додаткові (які мають стимулювати інші, менш значущі, аспекти трудової діяльності працівника).

Таким чином, положення має бути розроблене з дотриманням норм законодавства, передбачати стимулювання ефективного виконання завдань та функцій працівниками. Затверджується воно керівником установи за погодженням із профспілковим комітетом

Не менш важливим документом щодо преміювання, крім Положення, є наказ про преміювання. Наказ керівника про преміювання працівників бюджетної установи є підставою для нарахування та виплати премій бухгалтерією. Його погоджують із виборним органом первинної профспілкової організації або профспілковим представником (за наявності). У наказі обов'язково зазначають, за які досягнення премійовано працівника чи працівників, а також, який вид премії встановлюється та її суму [4].

Працівник установи може бути премійований навіть у перший місяць роботи на посаді, але лише за таких умов:

- положенням про преміювання установи не встановлено обмеження щодо нарахування премій працівникам у перший місяць роботи;
- такий працівник своєчасно і в повному обсязі виконував протягом місяця посадові обов'язки.

За таких умов керівник бюджетної установи може прийняти рішення про виплату працівникові премії відповідно до його особистого внеску в загальні результати роботи (наприклад, у розмірі 100% посадового окладу). Звісно, у будь-якому разі виплата здійснюється в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі установи.

Отже, премія, яка передбачена системою оплати праці, є заходом заохочення за конкретні трудові досягнення працівників бюджетних установ. З питань нарахування та виплати премій працівникам роботодавці зобов'язані керуватися нормами чинного законодавства з оплати праці та внутрішніми локальними нормативними актами, розробленими на його основі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Калінін А. М. Організація ефективної системи преміювання персоналу сучасного підприємства. *Економіка та управління підприємством*. 2014. Вип. 1 (53). С.210-218.

2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.095.2021).

3. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002р. № 1298 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.095.2021).

4. Козка О. Преміювання працівників бюджетних установ. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/budget-13-byudzh-et-oplata-truda-i-kadrovaya-rabota-50-osobennosti-premirovaniya-rabotnikov-byudzh-etnyx-uchrezhdenij> (дата звернення: 16.095.2021).