

Замкова І. В., д. е. н, професор,
професор кафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв
Бохонок А.А.,
здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

ПРЕМІВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат підприємства, установи та організації встановлюють у колективному договорі. Це передбачено ст. 97 КЗпП та ст. 15 Закону про оплату праці [1].

Питання щодо виплати премій роботодавець самостійно вирішує із профспілкою, наголошує Федерація профспілок України.

Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації разом із роботодавцем вирішує питання оплати праці, в тому числі й премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат [2].

Приписом ч. 1 ст. 11 Закону № 2136 дозволено за ініціативою роботодавця зупиняти дію окремих положень колективного договору на період воєнного стану [3].

Такими положеннями можуть бути й ті, що стосуються преміювання працівників. Тобто фактично на період війни можна зупинити або обмежити виплату премій: усіх або якихось конкретних видів.

Премії до державних свят на час війни не виплачують. Водночас до професійних свят та ювілейних/святкових дат преміювати не заборонено. Також під час війни працівник може розраховувати на виробничу премію. Тобто, якщо є кошти у фонді оплати праці підприємства, то преміювати можна. Звичайно, що за дотримання загальних умов. Питання лише можна поставити про етичність такого преміювання. Однак, якщо воно здійснюється не вибірково, а багатьом працівникам суб'єкта господарювання, то його можна розглядати і як різновид матеріальної підтримки таких осіб під час війни [4].

Умови преміювання працівників у місяці звільнення/прийняття, а також депреміювання обов'язково мають бути прописані в Положенні про преміювання [5].

Депреміювання працівника є важливою складовою управління персоналом і дисципліною на робочому місці. Якщо підприємство має встановлені процедури та положення про преміювання, то також важливими є відповідні правила для депреміювання, щоб вони були чіткими та справедливими.

У Положенні про преміювання визначається коло працівників, на яких поширюється дія системи преміювання, показники, конкретні умови, розмір, терміни, а також порядок нарахування премій щодо кожної категорії працівників.

Таке положення може складатися із таких основних розділів:

- Загальні положення;
- Умови та порядок виплат премій, доплат та надбавок;
- Порядок визначення розміру виплат, їх перегляду;
- Умови та порядок їх виплати працівникам.

Положення може містити правила та обмеження (заборони) щодо преміювання працівників [6].

У випадку якщо роботодавець не ініціював зупинити або обмежити виплату премій, то положення Колективного договору щодо преміювання діють і під час воєнного стану.

Після скасування/припинення воєнного стану положення колективного договору про преміювання мають відновити свою роботу.

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.95 № 108. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Онищенко В. Виплати премій до професійних свят і святкових днів. : <https://oblikbudget.com.ua/article/1187-viplati-premy-do-profesynih-svyat-svyatkovih-dnv-robotnikam-oms#ancex1>
5. Премія під час війни: виплачувати чи ні? URL: <http://opkho.com.ua/premiya-pid-chas-vijni-viplachuvati-chi-ni/>
6. Чи можна під час війни нараховувати премії до свят? URL: <https://news.dtki.ua/labor/compensation/85733-ci-mozna-pid-cas-viini-naraxovuvati-premiyi-do-sviat>