

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 21.09.2009 р. № 10712/0/14-09/13

Щодо преміювання працівників, на яких накладено дисциплінарне стягнення

Міністерство праці та соціальної політики України розглянуло лист щодо преміювання працівників, на яких накладено дисциплінарне стягнення, і повідомляє.

Умови оплати праці працівників органів виконавчої влади визначені постановою Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів».

Відповідно до підпункту 2 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 керівникам відповідних органів надане право здійснювати преміювання працівників відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи починаючи з 1 січня 2007 року — у межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш як 10 відсотків посадових окладів та економії фонду оплати праці.

Конкретні умови, порядок та розміри преміювання працівників визначаються у положенні про преміювання відповідного органу залежно від наявних коштів на ці цілі.

Преміювання працівників здійснюється за якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання функцій (обов'язків), встановлених положеннями про відповідні органи та посадовими інструкціями, а також з урахуванням їх ініціативи, особистого вкладу в загальні результати роботи.

Положення про преміювання розробляється в органах самостійно, дотримуючись норм Закону України «Про державну службу», постанови Кабінету Міністрів України № 268 та інших нормативно-правових актів, передбачаючи стимулювання ефективного виконання завдань та функцій працівниками підрозділів відповідного органу.

У положеннях про преміювання визначається коло працівників, на яких поширюється чинність преміальної системи, показники і умови преміювання щодо кожної категорії працівників.

Відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів дисциплінарного стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Одночасно із застосуванням дисциплінарного стягнення можуть застосовуватися передбачені законодавством заходи впливу, що не є дисциплінарним стягненням, зокрема і **позбавлення премії, що передбачена системою оплати праці.**

Позбавлення премій, передбачених системою оплати праці, провадиться **відповідно до положення про преміювання**, що діє на підприємстві, в установі, організації, і може провадитися тільки за той розрахунковий період, у якому було допущено порушення трудової дисципліни, що оформлюється **наказом керівника** з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною депреміювання.

Згідно зі статтею 151 КЗпП протягом строку дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення. Статтею 143 КЗпП встановлено, що відповідні заходи заохочення визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку або встановлюються у колективному договорі, іншому локальному нормативному акті роботодавця.

Зазначене не стосується премій, передбачених системою оплати праці, оскільки відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» премія є додатковою заробітною платою і пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій. В даному випадку премія, передбачена системою оплати праці, не є заходом заохочення і повинна виплачуватись працівникові на загальних підставах.

Заступник Міністра
В. Онищук