



Статтею 15 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Преміювання є складовою частиною чинної на підприємстві (в установі, організації) системи оплати праці. Отже, усі питання, пов'язані з виплатою премій працівників, мають бути передбачені у Положенні про преміювання, яке, зазвичай, є додатком до колективного договору підприємства (установи, організації). Таким чином, підприємствам (установам, організаціям) надано право самостійно визначати умови та розміри преміювання.

У Положенні про преміювання визначається коло працівників, на яких поширюється чинна преміальна система, показники і умови преміювання щодо кожної категорії працівників, розміри премій, а також умови депреміювання, зокрема, виробничі упущення, за які працівники позбавляються премії частково або повністю. Право прийняття рішення про виплату премії та її розмір надається керівнику підприємства відповідно до Положення (за погодженням із головою профспілкового комітету). Це рішення оформляється наказом (розпорядженням) по підприємству (установі, організації), в якому у випадку депреміювання вказуються підстави невиплати або зменшення премії та робиться посилання на відповідний пункт Положення про преміювання.

Премія відноситься до додаткової заробітної плати. Оскільки її розмір залежить від багатьох факторів, в тому числі й від фінансових можливостей підприємства (установи, організації), він може змінюватись щомісяця. З огляду на це, **зменшення розміру премії або її невиплата в певних місяцях з дотриманням Положення про преміювання не є зміною істотних умов праці.**

За матеріалами сайту: <https://buhgalter.com.ua/>