



### **Юридичні особливості виплати надбавки за високі досягнення у праці в разі оголошення догани**

**З**гідно зі статтею 147 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) догана є дисциплінарним стягненням, яке роботодавець має право застосовувати до працівника, що порушив трудову дисципліну.

Стягнення (винесення догани) оголошується в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівнику під розписку (стаття 149 КЗпП України).

Дія наказу про дисциплінарне стягнення у вигляді догани зберігає свою силу протягом року від дня накладення дисциплінарного стягнення. Якщо протягом цього року на працівника не було накладено нового дисциплінарного стягнення, то працівник вважається таким, що не мав стягнення (стаття 151 КЗпП України). Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення року.

Відповідно до статті 151 КЗпП України протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочень до працівника не застосовуються. Інші види виплат, зокрема, надбавки за високі досягнення у праці, складність і напруженість у роботі, премії за виконання виробничих завдань та функцій належать до додаткової заробітної плати.

Отже, працівника може бути повністю або частково позбавлено цих виплат, якщо це передбачено в документах, що регламентують їх виплату.

Відповідно до підпункту «в» підпункту 1 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 року № 268 у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавка за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи скасовується або розмір її зменшується.

Так, підставою для зменшення або скасування надбавки за високі досягнення у праці, складність і напруженість у роботі працівнику, якому оголошено догану є підпункт «в» підпункту 1 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 року № 268.

Оскільки внутрішні локальні документи установи (колективний договір, Положення про оплату праці тощо) не повинні суперечити чинному законодавству, то при їх складанні має бути враховано й норми підпункту «в» підпункту 1 пункту 2 вищезазначеної постанови.

Однак це не означає, що при винесенні догани така надбавка скасовується автоматично. Згідно з пунктом 2 цієї постанови конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником установи за рахунок та в межах фонду заробітної плати.

Крім того, в постанові не йдеться про безумовне скасування надбавки в разі порушення трудової дисципліни. Саме керівник залежно від ступеня провини працівника приймає рішення або про скасування надбавки, або про зменшення її розміру.

Таким чином, підставою для зменшення або скасування надбавки має бути відповідний наказ керівника.

Враховуючи вищезазначене, у разі винесення догани розпорядчим документом для скасування (зменшення розміру) встановлених надбавок є наказ керівника установи, з яким під підпис необхідно ознайомити працівника, якому скасовано чи зменшено надбавку.

**О. В. Кравченко**  
начальник Головного територіального управління юстиції  
у Черкаській області