

палати України № 18(1) від 17 квіт. 2007 р. із змін. URL: <http://arb.ucci.org.ua/icac/ua/rules.html> (дата звернення: 29.04.2023).

6. Arbitration Rules of the Arbitration Institute of the Stockholm Chamber of Commerce: adopted by the Stockholm Chamber of Commerce and in Force as of 1 January 2017. URL: http://www.sccinstitute.com/media/169838/arbitration_rules_eng_17_web.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

7. Arbitration Act 1996. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/23/section/52> (дата звернення: 29.04.2023).

8. LCIA Arbitration Rules – effective 1 October 2014. URL: <http://www.lcia.org/News/lciaarbitration-rules-effective-1-october-2014.aspx> (дата звернення: 29.04.2023).

9. Garnett R., Gabriel H., Waincymer J., Epstein J. Practical Guide to International Commercial Arbitration. New York: Oceana Publications, Inc., 2000. 216 p.

УДК 349.2(043.2)

Гавва С. К., здобувачка вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Вишневецька С. В., д.ю.н., професор

ПРЕМІЮВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ОПЛАТИ ПРАЦІ

На багатьох підприємствах широко використовується система преміювання, для підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Ця система входить до основного заробітку працівників, поряд із тарифними ставками і окладами, надбавками і доплатами компенсаційного характеру. Систему преміювання кожен роботодавець може встановлювати на власний розсуд або система може встановлюватися колективним договором.

Премія – основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками й умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством [1].

Система преміювання повинна переконати працівника, що в організації існує чіткий зв'язок між активністю працівника, результатами його діяльності та заохоченнями, які він отримує, можливостями задовольнити свої особисті потреби.

Для того, щоб встановити систему преміювання, зазвичай потрібно сформулювати Положення про преміювання. Положення про преміювання не є обов'язковим документом на підприємстві, проте воно розробляється у багатьох організаціях.

При розробці положення про преміювання необхідно ґрунтуватися на деяких аспектах, таких як: вибір конкретних показників преміювання, визначення кола премійованих працівників, визначення умов преміювання, встановлення розмірів премій, визначення періодичності виплати преміальних, розробка порядку нарахування премії та їх розподіл між окремими працівниками.

Зазвичай працівникові виплачують премію одночасно із заробітною платою. А от виплати, призначені у зв'язку з винятковими заслугами, які мають разовий характер, треба вносити до спеціального розділу трудової книжки. Щодо щоквартальних премій, а також премій з нагоди окремих свят – такі відомості у трудовій книжці не фіксують [2].

При поточному преміюванні за основні результати діяльності для робітників, а також для керівників, спеціалістів та службовців виробничого підрозділу, як правило, встановлюється щомісячне преміювання, а для керівників, спеціалістів та службовців апарату управління – щоквартальне, тому що показники для їх винагороди можуть бути визначено найчастіше на підставі квартальної звітності.

Преміювання, передбачене системою оплати праці, можна розділити на дві частини:

1. Премії за основні результати діяльності організації. Ці премії грають важливу стимулюючу роль, є основними.

2. Премії за покращення тієї чи іншої сторони діяльності організації. Це зазвичай спеціальні системи преміювання. До них можна віднести, наприклад, премії за економію сировини, матеріалів, електричної чи теплової енергії; за виготовлення продукції найвищої якості; за своєчасне відвантаження продукції; за збирання та здачу окремих видів відходів виробництва та інші, залежно від виду діяльності підприємства.

Разова (одноразова) премія не є системою оплати праці. Одноразові премії можуть нараховуватися за конкретні успіхи в роботі або приурочуватися до знаменних подій – державних свят, ювілеїв галузі, організації чи конкретного працівника.

Оскільки локальні підзаконні нормативні акти, які регулюють питання преміювання працівників, мають декларативний характер і відсутнє чітке нормативне регулювання, то в доктринальних дослідженнях було запропоновано значну кількість різних підходів до удосконалення системи преміювання. Деякі науковці вважають, що комплексне удосконалення систем та процедур преміювання має передбачати застосування економічних, психологічних та соціальних інструментів. Інші ж автори віддають перевагу нормативному закріпленню нових положень як першочерговому та основному способу удосконалення.

Також значущим чинником у поліпшенні системи преміювання працівників є індивідуалізація премій. Вчені звертають увагу на

необхідність чіткого визначення суб'єктів, які мають право на отримання премій, зокрема, на рівні колективних договорів. Відсутність такого розмежування може призвести до проблем при визначенні розміру премії за виняткові досягнення чи творчість. Індивідуалізація виплати премій дозволить кожному працівнику отримувати винагороду, відповідну до його внеску у виконання певного завдання [3, с. 132].

У висновку до статті про преміювання можна зазначити, що система преміювання є важливим елементом оплати праці, який може стимулювати працівників до більш ефективної праці та покращення результатів роботи організації. Однак, для ефективної роботи системи преміювання необхідно мати чітке нормативне регулювання та локальні підзаконні нормативні акти, які регулюють дані питання. Крім того, важливо індивідуалізувати премії для кожного працівника залежно від його внеску у виконання завдань організації. Для досягнення цих цілей можуть використовуватися економічні, психологічні та соціальні засоби, а також різні доктринальні дослідження та практики в цій галузі.

Література

1. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій № 23 від 29 січ. 2003 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN13613> (дата звернення: 05.05.2023).

2. Премії: які, кому і скільки? Консультує Держпраці. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/48489-premiyi-i-aki-komu-i-skilki-konsultuje-derzpraci> (дата звернення: 05.05.2023).

3. Гордеюк А. О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2009. 195 с.

UDC 349.2(043.2)

Govorun M. M., seeker
for the first (bachelor's) level of higher education,
National Aviation University, Kyiv, Ukraine
Scientific advisor: Kmetyk Kh. V., PhD in Law

PRINCIPLES OF CONSIDERATION OF LABOUR DISPUTES

Labour relations and disputes between the employees and the employers are an integral part of our society. But, do we know exactly how they have arised and developed historically? Certainly, labour relations have their roots in antiquity, when people stopped living by hunting and gathering food and began to engage in agriculture and crafts. From that moment, the process of forming