

ПІВДЕННО- УКРАЇНСЬКІ НАУКОВІ СТУДІЇ

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

4-5 грудня, 2023 р.

м. Одеса





*VI Всеукраїнська науково-практична
конференція
студентів та молодих вчених*

Програма та матеріали виступів учасників

*ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКІ
НАУКОВІ СТУДІЇ*

влична сила почуттів між людьми, яка невпинно продовжує зростати та розвиватися разом з людиною.

Список використаних джерел:

1. Світоглядні та соціокультурні засади формування модерної української нації: моногр. : авт. колектив : О. М. Рудакевич, Тернопіль, 2015. 256 с.
2. Аткинсон Р. Л. Введение в психологию. Учебник для студентов университетов / В. П. Зинченко, А. И. Назарова: «ПроймЕВРОЗНАК», 2003. 672 с. Жулай В. Дія та протидія любові в суспільних відносинах Філософська думка. 2002.
3. Петрушенко В.Л. «Філософія навчальний посібник». Львів «Новий світ 2000». 540с.
4. Лібанова Е. М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти Київ.: Ін-т демографії та соц. досл. ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.
5. Додонов Б. І. У світі емоцій. Київ: Видавництво політичної літератури України, 1987. 140 с.

Анна Бохонок – здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти, ОПП «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Ірина Замкова** – докторка економічних наук, професорка, професорка кафедри обліку і оподаткування

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ПРЕМІЯ ДО СВЯТКОВИХ ДНІВ 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 статтею 15 Закон України «Про оплату праці» [1].

Питання щодо виплати премій роботодавець самостійно вирішує з профспілкою. 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 з роботодавцем вирішує питання оплати праці, в тому числі й премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат [2].

Структура заробітної плати визначається відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці», а саме:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені

чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [1].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [3].

Премія до святкової дати належить до фонду інших заохочувальних і компенсаційних виплат як винагорода (заохочення), що здійснюється раз на рік або має одноразовий характер. Це значить, що така премія є складовою зарплати [4].

Отже, всі питання щодо преміювання працівників підприємства вирішуються самостійно роботодавцем шляхом розробки Положення про преміювання, що є складовою частиною діючої системи оплати праці на підприємстві і, як правило, затверджується як додаток до колективного договору.

При цьому, як і колективний договір, зазначене положення має бути узгоджене з профспілковим або іншим, уповноваженим на представництво трудовим колективом, органом, а за його відсутності – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

У Положенні про преміювання визначається коло працівників, на яких поширюється дія системи преміювання, показники, конкретні умови, розмір, терміни, а також порядок нарахування премій по кожній категорії працівників [3].

Таке положення може складатись з наступних основних розділів:

1. Загальні положення.
2. Умови та порядок виплат премій, доплат та надбавок.
3. Порядок визначення розміру виплат, їх перегляду.
4. Умови та порядок їх виплати працівникам.

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

Приписом ч. 1 ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця [5].

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

Якщо ні Колективний договір, ні Положення про преміювання не містить будь-яких окремих заборон та обмежень щодо виплати премії під час дії воєнного стану, то виплату премії можна здійснювати, якщо дозволяє фінансовий стан підприємства.

Зазвичай, відповідно до положень Колективного договору та Положення про преміювання премії надаються і з нагоди святкових днів.

До святкових днів належать державні свята, які перелічені у ст. 73 КЗпП [6].

Відповідно до ст. 6 зазначеного вище Закону у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 73, а також ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої ст. 65, частин третьої – п'ятої ст. 67 та ст.ст.71,78-1 КЗпП України.

Отже, в період дії воєнного стану норми ст. 73 КЗпП не застосовуються, тобто святкові та неробочі дні на період війни фактично є звичайними робочими днями з оплатою роботи у ці дні, як за робочі дні, а не святкові, що не вимагає видання наказу про роботу у вихідні дні (святкові та неробочі) або надання додаткових днів відпочинку за роботу у ці дні та не компенсується у грошовій формі у подвійному розмірі.

У випадку якщо роботодавець не зупинив виплату премій у святкові дні у Положенні про преміювання, як додатку до діючого Колективного договору, то підстави для не виплати премій з нагоди святкових днів відсутні.

Норми ст. 73 КЗпП не стосуються питання виплат премій, ними встановлюється право на надання додаткового вихідного дня, а також порядок компенсації за роботу у святкові і неробочі дні.

Щодо професійних свят, перелік яких не міститься у ст. 73 КЗпП, то на них також розповсюджується норми Положення про преміювання як додатку до діючого Колективного договору, дія яких не зупинена.

Таким чином, якщо роботодавець не зупинив дію норм Положення про преміювання як додатку до діючого Колективного договору у частині виплати премій до святкових днів, то виплата премій може здійснюватися і під час дії воєнного стану [3].

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці : Закон України від 01.01.2009 року № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями). URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV (зі змінами і доповненнями). URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text.
3. Федерація профспілок України. Чи може виплачуватись премія до святкових днів під час дії воєнного стану. URL: <https://profprensa.com/news/chi-mozhe-viplachuvatis-premiia-sviatkovikh-dniv-pid-chas-diyi-voienno-go-stanu>.
4. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державної служби статистики від 13.01.2004 року № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX (із змінами, внесеними Законом від 1.07.2022 № 2352-IX) (зі змінами і доповненнями). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T222136>
6. Кодекс законів про працю : кодекс України від 23.07.1996 року № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.