

УДК: 349.22

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-72-3-103-109>



**Марченко Юлія Іванівна,**

здобувач

(Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4797-8511>

## **ПРЕМІЯ ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ВИПЛАТ: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ**

Статтю присвячено дослідженню одного з видів заохочувальних виплат – премії, яка є дуже вагомим видом матеріального заохочення, тому що це явище має не системний характер, і для того, щоб працівник її отримав, йому потрібно сумлінно працювати протягом певного періоду часу, що й виконує роль стимулу. Системний аналіз чинних нормативно-правових актів, що регламентують питання оплати праці, наукових джерел із заявленої проблематики дозволяє зробити висновок, що під премією розуміється грошове заохочення працівника за високу якість виконаного завдання, однак виключно за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначених установою; це додаткове матеріальне заохочення, що виплачується працівникові за конкретні досягнення, для її отримання працівник зобов'язаний виконати певні умови та досягти результату. Тобто працівники преміюються за те, що вони якісно й у повному обсязі виконують свої обов'язки, які встановлюються, зокрема, посадовими інструкціями та положеннями про відповідні органи. Характерними рисами цього заохочення є: а) премія є одним із найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво організації може спонукати працівників до підвищення їхньої інноваційної активності; б) вона є засобом грошового заохочення працівників, що відіграє додаткову (факультативну) роль у структурі заробітної плати; в) ключовою вимогою для її нарахування є наявність у таких осіб понаднормових показників роботи або інших досягнень, обсяг яких не передбачений посадовими обов'язками. До підстав для нарахування премій запропоновано віднести: а) виконання встановленого керівником додаткового обсягу робіт у межах робочого часу; б) наставництво над молодими працівниками або практикантами; в) надмірна інтенсивність роботи, що спричинена особливими умовами праці; г) використання або впровадження нових форм праці, що призвело до покращення кількісних або якісних показників роботи; д) особливі досягнення в роботі, яких не мають інші працівники на аналогічних посадах.

**Ключові слова:** працівник; роботодавець; додаткове матеріальне заохочення; грошове заохочення; премія.

**Постановка проблеми.** Необхідною умовою існування та розвитку економічно та соціально розвинутого суспільства є праця, важливою складовою якої виступають заохочення трудової поведінки працівників, які мають дуже важливе значення, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, дозволяє підвищувати продуктивність її праці. Результативну й зразкову роботу, віддане ставлення до неї можна вимагати тільки за умови гарантування основних трудових прав,

серед яких чи не найважливіше місце займає право на заробітну плату, на відпочинок, на заохочення. Саме право на заохочення здатне забезпечити високий рівень ефективності праці, продуктивності діяльності та підвищення трудового потенціалу працівників. Необхідно також ураховувати той факт, що на сьогодні значення та роль правового регламентування заохочень працівників набуває все більшої актуальності, адже в будь-якій державі, у тому числі й Україні, за основу повинна братися висока якість урегульованості відносин, працівник має бути позитивно налаштованим щодо виконуваної ним праці. Саме тому необхідно звернути увагу на інститут заохочення, зокрема на один із його тубінститутів — премію, метою якого є зміцнення працелюбства в кожного працівника, підвищення рівня професіоналізму, стимулювання до корисного самовдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Безпосередньо питанню заохочення приділялася увага в працях таких науковців, як Н. Б. Болотіна, В. Я. Гоц, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін. Окремі питання правового регулювання премій були предметом наукових статей С. В. Венедіктова, Г. А. Капліної, К. Є. Машкова, Я. В. Сімутіної. Проте розвиток ринкових відносин спонукає по-новому переглянути систему та види премій.

**Мета статті** розглянути один із видів заохочувальних виплат — премію, оскільки в умовах сьогодення виникає багато дискусійних питань щодо цього виду заохочення за трудові досягнення.

**Виклад основного матеріалу.** Премія є дуже вагомим видом матеріального заохочення, тому що це явище має не системний характер, для того, щоб працівник її отримав, йому потрібно сумлінно й належно працювати протягом певного періоду часу, що й виконує роль стимулу. Згідно з ч. 3 ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [1] премії належать до інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми.

На сьогодні існує безліч визначень правової категорії «премія», які наявні як у законодавчих актах, так і в наукових джерелах. Наведемо деякі з них. Так, відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, схвалених наказом Мінсоцполітики України № 23 від 29 січня 2003 року, премія — це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, що виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва в цілому за визначеними підприємством показниками й умовами оцінювання цих результатів [2]. Згідно з Методичними рекомендаціями щодо оплати праці працівників малих підприємств, схвалених наказом Мінсоцполітики України № 186 від 13 серпня 2004 року, премія — це основний, найбільш ефективний стимулюючий виробничу, підприємницьку, торговельну або комерційну діяльність вид додаткової (понад основну) заробітної плати, що виплачується за поліпшення основних показників колективної та індивідуальної праці працівників, а також кінцевих загальних результатів виробничої, підприємницької, торговельної або комерційної діяльності [3].

А. О. Гордеюк формулює термін «премія» як грошове (матеріальне) заохочення, що виплачується за успіхи в роботі працівникам або трудовим колективам [4, с. 103], та виокремлює певні ознаки цього явища: а) це додаткова винагорода; б) заохочувальна виплата; в) виплачується за особливі досягнення у праці; г) має грошову (матеріальну форму); г) виплачується окремим працівникам і трудовим колективам [4, с. 106]. В. Я. Гоц уважав премію ефективним заходом матеріального заохочення, оперативним, гнучким, таким, що дозволяє концентрувати стимулювання на тих видах діяльності та факторах праці, в розвитку яких суспільство найбільш зацікавлене [5, с. 59–63]. І. Ю. Сафронов доводить, що за своїм цільовим призначенням премії служать засобом матеріального стимулювання виробничих досягнень окремих працівників і трудових колективів. За правовою природою це виплата за досягнення заздалегідь установлених виробничих показників, що характеризують

успішну трудову діяльність окремого працівника або трудового колективу. Для основної заробітної плати, тарифних ставок, окладів, доплат беруться до уваги основні показники витрат праці. Для премій враховуються додаткові показники праці, головним чином її результати. Основна заробітна плата характеризує об'єктивну сторону праці й не враховує суб'єктивного ставлення працівника до своєї трудової діяльності. Преміюванню ж підлягає праця не будь-яка, а тільки ефективна, продуктивна, тобто така, що сприяла досягненню заздалегідь установлених виробничих показників. Право на премію виникає не після будь-якого відрізка часу роботи, а лише після періоду, з яким пов'язується досягнення намічених показників [6, с. 108, 109]. Отже, якщо основна заробітна плата виплачується всім працівникам, то преміюються лише ті, хто досягає відповідних показників. Підтримуємо точку зору, висловлену О. І. Процевським, який зазначає, що премія не є елементом первинних трудових відносин, а є елементом інших, зокрема, заохочувальних, що виникають у процесі реалізації трудових відносин [7, с. 267–269].

З наведеного можна зробити висновок, що премія — це матеріальна заохочувальна винагорода, яка виплачується окремим працівникам та трудовим колективам за особливі досягнення у праці.

Відповідно до ч. 2 ст. 97 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП) [8], абз. 4 ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [9], ч. 1 ст. 18 Закону України «Про оплату праці» 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 установлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) й територіальними угодами. Тобто підприємство, установа, організація самостійно встановлює в колективному договорі, з-поміж іншого, умови запровадження та розміри премій. «Самостійно» означає, що роботодавець має право обирати серед наявних форм та систем. У той же час взаємні зобов'язання сторін соціально-трудова відносин, зафіксовані в колдоговорі, мають ґрунтуватися на законодавчих нормах і гарантіях. Конкретні умови, порядок та розміри преміювання працівників визначені в Положенні про преміювання установи залежно від наявних коштів на ці цілі (за наявності коштів на оплату праці, передбачених у кошторисі). Отже, щоб нарахувати та виплатити премію працівникам, установа має самостійно розробити положення про преміювання з конкретними умовами та приписами, які враховують специфіку даної установи.

У Положенні про преміювання доцільно розділити умови та показники преміювання на: основні (тобто показники та умови, що мають вирішальне значення для виконання завдань, які має виконати колектив або окремий працівник); додаткові (показники та умови преміювання повинні стимулювати інші, менш значущі, аспекти трудової діяльності). Тобто, якщо працівник не виконає вимог основних показників, він матиме право отримати премію за додатковими показниками (у зменшеному розмірі), а якщо ж працівник перевиконає основні або додаткові показники, розмір премії йому можна збільшити.

Що стосується періодичності виплати премій, то вони можуть виплачуватися працівникам за будь-який проміжок часу, наприклад, за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік. Якщо ж установлюється преміювання за підсумками роботи за місяць, то премію виплачують за виконання показників й умов преміювання в якомусь певному місяці і, як правило, нараховують на посадовий оклад (ставку) та/або надбавки, які має працівник у місяці нарахування премії. Також розмір премії можна визначити у відсотковому відношенні до посадового окладу працівника.

При цьому виплата премій у бюджетній установі залежить від певних умов. Підп. «в» п. 4 постанови Кабінету Міністрів України (далі — КМУ) «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ,

закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» № 1298 від 30 серпня 2002 року [10] керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надано право затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці. Слід також зауважити, що на основі згаданої постанови базуються й інші постанови КМУ, що уточнюють правила оплати праці в конкретних сферах діяльності бюджетних установ.

Під час визначення в колективному договорі умов та розмірів оплати праці бюджетні установи мають додатково дотримуватися положень ст. 98 КЗпП: «Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів». Аналогічна вимога прописана в ч. 1 ст. 13 Закону України «Про оплату праці»: «Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань». Ч. 1 ст. 48 Бюджетного кодексу України [11] передбачає, що «...розпорядники бюджетних коштів беруть бюджетні зобов'язання та здійснюють платежі тільки в межах бюджетних асигнувань, встановлених кошторисами, враховуючи необхідність виконання бюджетних зобов'язань минулих років...».

Наскрізний аналіз Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, які розроблено з метою надання практичної та методичної допомоги підприємствам та організаціям щодо розробки та впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці, дозволяє констатувати, що цей елемент додаткової зарплати (премія) має єдине цільове призначення — матеріально зацікавити, стимулювати, заохотити працівника за конкретні трудові досягнення для підвищення продуктивності праці. Кожен керівник бюджетних установ, закладів та організацій має пам'ятати, що можливість преміювати працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи в роботодавця існує виключно в межах коштів, виділених на оплату праці.

Існують випадки, коли працівникові виплачується премія не в повному обсязі. Здебільшого це пов'язано з фінансовими труднощами існування компанії. У свою чергу, за певних обставин таке нарахування може бути визнане правомірним, наприклад, у разі виплати премії працівникам, які відпрацювали не повний місяць. Задля уникнення проблем у подібній ситуації, в Положенні про преміювання слід прописати норми такого змісту: «Якщо протягом періоду, за який виплачують премію, працівник виконав показники й повністю відпрацював робочий час, премію йому треба виплачувати в повному розмірі; якщо працівник частину періоду, за який виплачують премію, не працював, премію треба виплатити пропорційно відпрацьованому часу». Відразу потрібно зазначити, що, аби запобігти виникненню конфліктних ситуацій між керівником установи та працівниками, в Положенні про преміювання варто передбачити й прописати всі можливі випадки, коли працівників можна позбавити премій. Необхідно також визначити, за які конкретно порушення працівника можуть позбавити премії повністю, а за які — частково. Так, наприклад, якщо працівник порушує трудову дисципліну, систематично не виконує посадові обов'язки чи запізнюється на роботу, то це зазвичай є підставою для депреміювання. Тобто позбавити працівника премії, передбаченої системою оплати праці, яка діє в установі, можна виключно за умови, що відповідна норма про таке позбавлення міститься в Положенні про преміювання. Водночас право працівників на премію залежно від фінансових можливостей установи треба сформулювати в Положенні про преміювання. Отже, за відсутності в Положенні такої норми, підстав для позбавлення чи зменшення розміру премії працівників немає. Підтверджує це й

постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» № 13 від 24 грудня 1999 року [12].

Зокрема, доцільно звернути увагу на положення абз 1. п. 7: «Оскільки відповідно до ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а у випадку, коли його не укладено, — власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, — з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів із цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані в зазначеному порядку та чи було при цьому дотримано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами». Під час вирішення спорів про виплату премій за підсумками роботи за рік чи за вислугу років необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. «З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування» [11]. Таким чином, відмовити у здійсненні виплат премії через мотив відсутності коштів можна в тому разі, якщо це передбачено в Положенні або інших нормативних актах, що регулюють дане питання, наявністю певних коштів чи фінансування.

Отже, Положення про преміювання не повинно бути лише формальним документом, яке затверджується роботодавцем за певним шаблоном. Даний документ є основою для виплати премії та інших заохочувальних виплат працівникам [13].

**Висновки.** Системний аналіз чинних нормативно-правових актів, що регламентують питання оплати праці, наукових джерел із визначеної проблематики дозволяє зробити висновок, що під премією розуміється грошове заохочення працівника за високу якість виконаного завдання, однак виключно за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначених установою; це додаткове матеріальне заохочення, що виплачується працівникові за конкретні досягнення, тобто для її отримання працівник зобов'язаний виконати певні умови та досягти результату. Тобто працівники преміюються за те, що вони якісно й у повному обсязі виконують свої обов'язки, які встановлюються, зокрема, посадовими інструкціями та положеннями про відповідні органи. Характерними її рисами є: а) премія є одним із найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво організації може спонукати працівників до підвищення їхньої інноваційної активності; б) вона є засобом грошового заохочення працівників, що відіграє додаткову (факультативну) роль у структурі заробітної плати; в) ключовою вимогою для її нарахування є наявність у таких осіб понаднормових показників роботи або інших досягнень, обсяг яких не передбачений посадовими обов'язками. До підстав для нарахування премій доцільно віднести: а) виконання встановленого керівником додаткового обсягу робіт у межах робочого часу; б) наставництво над молодими працівниками або практикантами; в) надмірна інтенсивність роботи, що обумовлена особливими умовами праці; г) використання або впровадження нових форм праці, що призвело до покращення кількісних або якісних показників роботи; г) особливі досягнення в роботі, яких не мають інші працівники на аналогічних посадах.

#### Список використаних джерел

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. С. 121.

2. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: схвал. наказом Мінсоцполітики України від 29.01.2003 р. № 23. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN13613.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13613.html) (дата звернення: 11.06.2020).
3. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств: схвал. наказом Мінсоцполітики України від 13.08.2004 р. № 186. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN13614.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13614.html) (дата звернення: 12.06.2020).
4. Гордеюк А. О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2009. 196 с.
5. Гоц В. Я. Некоторые правовые вопросы премирования за основные результаты хозяйственной деятельности. *Проблемы социалистической законности*. 1991. С. 59–63.
6. Сафронов И. Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Урал. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2008. 207 с.
7. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений : моногр. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. С. 375.
9. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. С. 361.
10. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.06.2020).
11. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text> (дата звернення: 15.06.2020).
12. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 50–51. С. 572.
13. Виплата премій працівникам: особливості нормативно-правового регулювання і практика. URL: <https://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/vyplata-premiy-pratsivnykam-osoblyvosti-normatyvno-pravovogo-regulyuvannya-i-praktyka/> (дата звернення: 12.06.2020).

## References

1. Pro oplatu pratsi : Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR [On remuneration of labor: Law of Ukraine of March 24, 1995 № 108/95-VR]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1995. № 17. S. 121 [in Ukrainian].
2. Metodychni rekomendatsii shchodo orhanizatsii materialnoho stymuliuvannia pratsi pratsivnykiv pidpriumstv i orhanizatsii: skhvaleni nakazom Minsotspolityky Ukrainy vid 29.01.2003 r. № 23 [Methodical recommendations for the organization of material incentives for employees of enterprises and organizations: approvals. by the order of the Ministry of Social Policy of Ukraine dated January 29, 2003 № 23]. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN13613.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13613.html) (data zvernennia: 11.06.2020) [in Ukrainian].
3. Metodychni rekomendatsii shchodo oplaty pratsi pratsivnykiv malykh pidpriumstv: skhvaleni nakazom Minsotspolityky Ukrainy vid 13.08.2004 r. № 186 [Methodical recommendations on remuneration of employees of small enterprises: approved by the order of the Ministry of Social Policy of Ukraine dated 13.08.2004 № 186]. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN13614.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13614.html) (data zvernennia: 12.06.2020) [in Ukrainian].
4. Hordeiuik, A. O. (2009). *Premiiuvannia pratsivnykiv u systemi oplaty pratsi : dys. ... kand. yuryd. Nauk : 12.00.05 [Bonuses for employees in the system of remuneration] / Kharkiv. nats. ped. un-t im. H. S. Skovorody. Kharkiv. 196 s. [in Ukrainian].*
5. Goc, V. YA. (1991). *Nekotorye pravovye voprosy premirovaniya za osnovnye rezul'taty hozyajstvennoj deyatelnosti [Some legal issues of bonuses for the main results of economic activity]. Problemy socialisticheskoy zakonnosti. S. 59–63 [in Russian].*
6. Safronov, I. YU. (2008). *Pravovoe regulirovanie stimuliruyushchih vyplat po trudovomu zakonodatel'stvu Rossijskoj Federacii : dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05 [Legal regulation of incentive*

payments under the labor legislation of the Russian Federation : dis. ... cand. jurid. sciences : 12.00.05] / Ural. gos. yurid. akad. Ekaterinburg. 207 s. [in Russian].

7. Procevs'kij, A. I. (1972). Metod pravovogo regulirovaniya trudovykh pravootnoshenij : monogr. [Method of legal regulation of labor relations: monograph]. Moskva: YUrid. lit. 288 s. [in Russian].

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r. №322-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady [Code of Labor Laws of Ukraine of December 10, 1971 №322-VIII. Information of the Verkhovna Rada of the USSR]. URSR. 1971. Dod. do №50. S. 375 [in Ukrainian].

9. Pro kolektyvni dohovory i uhody : Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 r. № 3356-XII [On collective agreements and contracts: Law of Ukraine of July 1, 1993 № 3356-XII]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1993. № 36. S. 361 [in Ukrainian].

10. Pro oplatu pratsi pratsivnykiv na osnovi Yedynoi taryfnoi sitky rozriadiv i koefitsientiv z oplaty pratsi pratsivnykiv ustanov, zakladiv ta orhanizatsii okremykh haluzei biudzhetnoi sfery : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30.08.2002 r. № 1298 [On remuneration of employees on the basis of the Unified tariff grid of categories and coefficients for remuneration of employees of institutions, establishments and organizations of certain branches of the budget sphere : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 30.08.2002 № 1298]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 12.06.2020) [in Ukrainian].

11. Pro praktyku zastosuvannia sudamy zakonodavstva pro oplatu pratsi : postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 24.12.1999 r. № 13 [On the practice of application by courts of legislation on remuneration of labor : the decision of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of 24.12.1999 № 13]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text> (data zvernennia: 15.06.2020) [in Ukrainian].

12. Biudzhetni kodeks Ukrainy vid 08.07.2010 r. № 2456-VI [Budget Code of Ukraine of July 8, 2010 № 2456-VI]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2010. № 50–51. S. 572 [in Ukrainian].

13. Vyplata premii pratsivnykam: osoblyvosti normatyvno-pravovoho rehuliuвання i praktyka [Payment of bonuses to employees: features of legal regulation and practice]. URL: <https://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozyttsiya/vyplata-premiy-pratsivnykam-osoblyvosti-normatyvno-pravovogo-regulyuvannya-i-praktyka/> (data zvernennia: 12.06.2020) [in Ukrainian].

**Marchenko Yuliya,**

Aspirant

(Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4797-8511>

## **AWARD AS ONE OF THE TYPES OF INCENTIVE PAYMENTS: ISSUES OF TODAY**

*The article is devoted to one of the types of incentive payments - bonuses, which is a very important type of material incentive, because this phenomenon is not systemic, and in order for an employee to receive it, he must work honestly and properly for a certain period of time, the role of the stimulus. Systematic analysis of the current array of regulations governing remuneration, scientific sources on the issue allows us to conclude that the award means monetary incentives for the employee for the high quality of the task, but only on the indicators and conditions of evaluation of these results; it is an additional material incentive paid to the employee for specific achievements, for which the employee must meet certain conditions and achieve results. That is, employees are rewarded for the quality and full performance of their duties, which are set, in particular, job descriptions and regulations of the relevant authorities. Its characteristics are: (a) the award is one of the most important incentives through which the organization's management can encourage employees to increase their innovation activity; (b) it is a means of monetary incentives for employees, which plays an additional (optional) role in the structure of wages; (c) a key requirement for its accrual is that such persons have overtime or other achievements not covered by their job responsibilities. It is proposed to include in the bases for accrual of bonuses: (a) performance of the additional volume of work established by the head within working hours; (b) mentoring of young workers or trainees; (c) excessive work intensity due to special working conditions; (d) the use or introduction of new forms of work that have led to improved quantitative or qualitative performance; (e) special achievements which other employees in similar positions do not have.*

**Key words:** employee; employer; additional material incentive; monetary incentive; bonus.

Надійшла до редколегії 11.08.2020

### **Зразок для цитування:**

Марченко Ю. І. Премія як один із видів заохочувальних виплат: питання сьогодення. *Правовий часопис Донбасу*. 3 (72). 2020. С. 103—109. DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-72-3-103-109>