

ний, фриланс розвиває їх в відповідності з зміною просторово-часової організації праці.

Список использованных источников:

1. Филиппов Александр Социология пространства. – You tube. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=7tСаах4f3Q8>.

2. Трудове право України: Підручник/ За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2 – ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.

3. Википедия Свободная энциклопедия – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B5%D1%80> .

4. Англо-русский экономический словарь. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://economy_en_ru.academic.ru/27022/freelance.

5. Максим Бутченко. Корреспондент: Освобождение труда. Украинские фрилансеры. – в мировой тройке по сумме гонораров. – журнал Корреспондент. – 01.01.2014 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korrespondent.net/business/career/3280964-korrespondent-osvobozhdenye-truda-ukraynskye-frylansery-v-myrovoi-troike-po-summe-honorarov>.

6. Стребков Д. О. Инновационный потенциал агентов новой экономики. – Форсайт. – 2010. – Т. 4. – № 2. – С. 26-33. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://foresight-journal.hse.ru/data/2011/07/26/1214936753/26-33.pdf>.

7. Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений. – Государственное управление – Электронный вестник. – Выпуск № 17. – декабрь 2008 г. – С. 1-10. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf.

8. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с. (Классика российской цивилистики.).

Бурнягіна Ю. М.,

канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА РІК

Серед різних положень, прийнятих на рівні підприємства, важливе значення має Положення про виплату винагороди за під-

сумками роботи за рік. Така винагорода є особливим видом матеріального заохочення працівників. Її виплата вперше була введена постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 4 жовтня 1965 р. [1]. У ній закріплювалися лише загальні положення, а підприємства надалі повинні були керуватися постановою Держкомпраці СРСР і Президії ВЦРПС від 10 серпня 1983 р. «Про затвердження Рекомендацій про порядок та умови виплати працівникам підприємств та організацій народного господарства винагороди за загальні результати роботи за підсумками року» [2].

На даний час ця процедура регулюється локальними положеннями про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за рік, затвердженими роботодавцем за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом. При застосуванні цього матеріального заохочення найбільшою мірою враховується роль індивідуальної праці трудящих у досягненні загальних підсумків роботи підприємства. Мета цієї виплати полягає в підвищенні матеріальної зацікавленості працюючих щодо ефективності виробництва, покращання якості продукції чи (прибутку), досягнення планових показників її реалізації й рентабельності виробництва.

За допомогою винагороди за загальні результати роботи підприємств за підсумками за рік разом з іншими формами матеріального й морального заохочення стимулюється досягнення інтенсивності розвитку суспільного виробництва, поліпшення якості роботи та ін. Ця винагорода відіграє важливу роль у зміцненні трудової дисципліни і зниженні плинності кадрів на підприємствах.

Аналіз положень про виплату винагороди за підсумками роботи за рік показує, що основні умови її регламентування зводяться до наступних: (а) вона виплачується працівникам за участь особистою працею протягом календарного року в поліпшенні підсумків роботи підприємства за рік; (б) її розмір визначається з урахуванням виплаченої працівникові заробітної плати протягом року і тривалості його роботи на підприємстві; (в) вона може бути збільшена або зменшена з огляду на результати його роботи й виконання інших умов, установлених для виплати винагороди.

Відповідно до Рекомендацій мінімальний стаж безперервної роботи для виплати винагороди доцільно встановити 1 рік, максимальний (за межі якого розміри винагороди не збільшуються) – 5 років. З урахуванням рівня плинності кадрів підприємства можуть встановлювати шкалу і з більш тривалим стажем. До стажу

роботи, що враховується при виплаті винагороди, як уже зазначалося, включається час безперервної роботи на даному підприємстві. Проте Положенням про виплату винагороди може бути передбачено включення до трудового стажу й інших періодів (наприклад, часу строкової служби в армії, роботи на виборних посадах тощо).

Розмір винагороди визначається також з урахуванням тривалості безперервного стажу роботи. Він може бути збільшений, якщо працівник був відзначений різними формами морального заохочення – нагороджений орденом, медаллю, дипломом. Положення може передбачати й інші підстави для підвищення розміру цих виплат.

Практика локального регулювання виробила основні правила виплати даної винагороди. Головною умовою набуття права на її отримання визнається робота в організації протягом всього календарного року, за підсумками якого провадиться виплата. Як правило, в положеннях передбачаються винятки із цього правила. Прикладом, в Положенні про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за підсумками року працівникам ДК «Укртрансгаз» закріплено, що винагорода за загальні результати роботи за підсумками року може бути виплачена працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік з поважних причин, зокрема, у зв'язку з: (а) призовом на військову службу, (б) обранням на виборну посаду в профспілкову організацію, (в) переведенням на роботу на інше підприємство чи організацію газової промисловості, на роботу в Компанію з іншого підприємства газової промисловості, (г) вступом в учбові заклади на навчання з відривом від виробництва, (д) перебуванням у відпустці, наданій відповідно до чинного законодавства по догляду за дитиною, (е) скороченням чисельності або штату працівників, (є) переведенням чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, (ж) реорганізацією або ліквідацією структурних підрозділів. У таких випадках винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які допустили виробничі упущення або порушення трудової дисципліни, винагороду за поліпшення загальних підсумків роботи за рік може бути зменшено або не виплачено повністю. Причини цьому щодо кожного працівникові встановлюються в Положенні. Так, у Положенні про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за підсумками року працівникам ДК «Укртрансгаз» говориться, що повністю позбавляються зазначеної винагороди працівники, до яких протягом року застосо-

уваллося дисциплінарне стягнення, яке на час виплати вищезазначеної винагороди не знято.

Необхідно відмітити, що в деяких локальних положеннях підстави позбавлення щорічної винагороди повністю або частково викладені в загальній формі, також бракує переліків виробничих упущень, за вчинення яких працівники можуть бути позбавлені премії. З метою недопущення суб'єктивізму й необґрунтованого позбавлення працівників щорічної винагороди вбачається доцільним у локальних положеннях закріплювати конкретні й чіткі формулювання цих підстав.

З нашого погляду, у всіх локальних положеннях треба встановити конкретні розміри зменшення цієї винагороди за всіма підставами залежно від характеру того чи іншого порушення, виробничого упущення й тяжкості їх наслідків.

Диференційований підхід до встановлення розміру щорічної винагороди залежно від особистого внеску кожного працівника в досягнення загальних підсумків роботи підприємства надає можливості заохочувати трудівників, які найбільше відзначилися, стимулювати ті конкретні форми їх трудової участі, що сприяють підвищенню ефективності виробництва, якості праці і зміцненню трудової дисципліни.

Література:

1. О совершенствовании планирования и усиления экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПРС и Совмина СССР от 04.10.1965 г., № 729 // СП СССР. – 1965. – № 19 – 20. – Ст. 153.

2. О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПСС и Совмина СССР от 10.08.1983 г. № 729 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1983. – № 11.

Конопельцева О. О.,

канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Відсторонення працівника від роботи передбаченне у ст. 46 КЗпП України. За загальним правилом, що міститься в зазначеній