

СУЧАСНІ ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 349.2: 331.108.5

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

А.М. Юшко,

канд. юрид. наук, ст. наук. співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України

У статті досліджуються проблеми правового регулювання заохочення зразкової та ефективної праці, а також на основі зроблених висновків даються пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства.

Ключові слова: заохочення, преміювання, нагородження, внутрішній трудовий розпорядок.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України у сфері праці є забезпечення дотримання законодавства про основні трудові права громадян (право на працю, на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на відпочинок тощо). Але важливу роль у забезпеченні високого рівня продуктивності праці, ефективності виробництва, підвищення кваліфікації, розвитку трудового потенціалу відіграють заходи заохочення працівників. Як слушно зазначає О. В. Абрамова, серед правових засобів, що сприяють розвитку людського капіталу, вагоме місце відводиться заходам заохочення, які стимулюють дисципліновану поведінку працівників у процесі праці, вияв творчої активності, а також зростання професійної майстерності. У свою чергу, якісний стан професійно-кваліфікаційної структури кадрів є фактором, що безпосередньо впливає на економічні й соціальні показники діяльності організацій [1, с. 16].

На жаль, законодавство колишнього СРСР, яким ми до цього часу керуємось, не враховує потреби ринкових відносин і не передбачає економічно виправданих для роботодавця і вигідних для працівників засобів стимулювання праці. У науці України недостатньо вивчений зарубіжний досвід стимулювання й мотивації персоналу компаній. Між тим, варто зазначити, що сучасні вітчизняні фахівці (А. О. Гордеюк [2; 3], Г. А. Капліна [4], К. Є. Машков [5; 6] та ін.) приділяють значну увагу питанням винагородження працівників, системам і методам стимулювання праці. Результати їх досліджень свідчать про те, що економічного зростання підприємство може досягти не лише внаслідок використання новітніх технологій і досягнень технічного прогресу, а й заходів підтримки й розвитку людського фактору, зокрема, навчання й підвищення кваліфікації працівників, їх стимулювання та залучення до процесів управління. Адже тільки належним чином підготовлений і мотивований персонал може забезпечити досконале виконання будь-яких виробничих завдань на підприємстві. Так, деякі компанії розглядають звичайних працівників (безпосередніх виконавців) як головне джерело досягнень у сфері якості й продуктивності праці, а важливим принципом взаємовідносин із персоналом – повагу керівника до індивіда [7, с. 50]. Цей принцип знаходить свій вияв у розгалуженій системі заохочень працівників за досягнуті успіхи в роботі.

Слід указати, що при застосуванні заохочень керівники підприємств і досі користуються Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службов-

ців підприємств, установ, організацій, затвердженими постановою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984 року № 213 [8]. Відповідно до п. 21 Типових правил ВТР за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривалу та бездоганну працю, новаторство в роботі та інші досягнення в праці застосовуються такі заохочення:

- а) оголошення подяки;
- б) виплата премії;
- в) нагородження цінним подарунком;
- г) нагородження почесною грамотою;
- г) занесення до Книги пошани, на Дошку пошани.

При цьому зазначено, що правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть передбачатися також інші види заохочення.

Незважаючи на те, що згідно з Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002 – 2003 роки [9] Кабінет Міністрів України брав на себе зобов'язання розробити й затвердити за участю профспілок Типові правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установ, організації (п. 3.22. цієї Угоди), до цього часу відповідного нормативного акту не існує.

Типові ж правила 1984 року не відповідають сучасним вимогам мотивації та стимулювання праці. Проект Трудового кодексу, прийнятий Верховною Радою України в другому читанні 10 грудня 2009 року [10], не додає нічого нового до регулювання заохочень працівників порівняно з чинним законодавством. Так, стаття 269 проекту ТКУ передбачає, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть установлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Основною проблемою є питання про визначення підстав для заохочення працівників. Типові правила ВТР містять положення про те, що заохочувати працівників можна не лише за досягнення успіхів поза основними трудовими обов'язками, а й за тривалу бездоганну працю на цьому підприємстві. Вважаємо, що таке положення варто зберегти й у новому трудовому кодексі, оскільки тривала сумлінна робота на благо підприємства є також цінною і забезпечує високий кінцевий результат (значний трудовий внесок) трудового шляху працівника на підприємстві.

Сьогодні заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника. При цьому слід дотримуватися застосування елементів уричистості. Право на заохочення не є суб'єктивним правом працівників, воно залишається складником загальної правоздатності.

Законодавство передбачає можливість застосування заохочень до будь-якого працівника за досягнуті успіхи в роботі. Разом із тим, щодо державних нагород, то відповідно до ст. 146 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) підприємства представляють своїх працівників до нагородження за особливі трудові заслуги у вищі органи державної влади і місцевого самоврядування.

Із часу незалежності в Україні запроваджені й широко реалізуються нормативні акти, що передбачають велику кількість державних нагород і порядок застосування нагородження. Це Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000, № 1549-III [11], Указ Президента України «Про почесні звання України» від 29.06.2000, № 476/2001 [12] та ін.

Так, відповідно до розділу III «Порядок представлення до присвоєння почесних звань» зазначеного Указу подання про присвоєння почесних звань вносяться Президентові України Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, Конституційним Судом України, Верховним Судом

України, Вищим Господарським Судом України, Генеральною прокуратурою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями, а також Комісією державних нагород та геральдики при Президентові України, творчими спілками, об'єднаннями громадян.

Висунення кандидатур до присвоєння почесних звань здійснюється гласно за місцем роботи особи, яку представляють до нагородження, у трудових колективах установ, організацій, підприємств незалежно від типу, форми власності та господарювання. Клопотання про присвоєння почесних звань порушується перед відповідним органом чи організацією вищого рівня залежно від підпорядкованості.

Клопотання про присвоєння почесних звань, які порушуються органами місцевого самоврядування, подаються Президентові України через відповідні обласні, Київську, Севастопольську міські державні адміністрації.

Клопотання, які порушуються творчими спілками, об'єднаннями громадян, мають бути попередньо погоджені з відповідними центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями.

Органи, яким надано право вносити подання про присвоєння почесних звань, надсилають на ім'я Президента України зазначене подання і нагородний лист установленого зразка.

У нагородному листі зазначаються конкретні заслуги особи, що стали підставою для порушення клопотання про присвоєння почесного звання.

Слід зауважити, що у випадках, коли мова йде про нагородження керівних працівників (наприклад, директора підприємства, головного інженера, керівника структурного підрозділу) підготовка такої інформації не є складною. Якщо ж трудовий колектив вирішує нагородити звичайного працівника (кухаря, водія, прибиральницю, сантехніка тощо), пов'язати його працю з виробничими результатами діяльності підприємства досить важко. Тому пропонуємо обмежуватися загальною характеристикою роботи працівника, тривалістю його трудового шляху, особистими якостями тощо. Крім того, слід виключити положення про погодження клопотання про нагородження працівника з органами місцевого самоврядування.

Деякі діячі культури і мистецтва висловлюють думку про те, що стимулювання працівників має носити виключно матеріальний характер. Проте з такою позицією важко погодитися.

За Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку різноманітність заохочень має визначатися на конкретному підприємстві.

Практика показує, що керівники підприємств недооцінюють і не використовують правові можливості застосування заохочень. З іншого боку, намагаючись заохотити працівника, вони іноді застосовують такі заходи, що не тільки не викликають позитивного сприйняття працівників, а навпаки – можуть принизити їх. Відомі випадки, коли працівникам в урочистій обстановці вручали в гарно оформлених коробках сірники (!) або коли одного працівника в різні періоди роботи нагороджували однаковим подарунком – годинником (за всю його трудову діяльність у нього назбиралося близько 20 (!) годинників). Таке заохочення втрачає для працівника привабливість і позбавляє його почуття вдячності.

Стаття 151 КЗпП України передбачає, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Типові правила ВТР конкретизують це положення, зокрема п. 26 установлює, що за прогул (у тому числі за відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини адміністрація підприємства застосовує один із таких заходів:

- дисциплінарне стягнення;
- зниження в межах, установлених чинним законодавством, розміру одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві) або позбавлення права на отримання відсоткової надбавки за вислугу років терміном до трьох

місяців на підприємствах, де встановлена виплата такої допомоги, чи надбавок за вислугу років.

Крім того, передбачено, що, незалежно від застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, працівник, який учинив прогул без поважної причини або з'явився на роботі в нетверезому стані, позбавляється виробничої премії повністю або частково. Йому може бути зменшено розмір винагороди за результатами річної роботи підприємства або зовсім не виплачено винагороди.

У зв'язку із цим у практиці часто виникають питання щодо правової природи премій, зокрема стосовно того, які з них слід відносити до заохочень.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [13] із подальшими змінами й доповненнями, структура заробітної плати містить:

основну заробітну плату (винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців);

додаткову заробітну плату (винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці). Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

інші заохочувальні та компенсаційні виплати (до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Відповідно, якщо премія є елементом заробітної плати (додатковою її частиною), то в разі дії дисциплінарного стягнення позбавляти працівника цієї частини заробітної плати не можна. Вона підлягає іншому регулюванню.

Ми погоджуємося з позицією, висловленою фахівцями Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Мінпраці України [14]. Вони, зокрема, зазначають, що за виробничі упущення та інші проступки – порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій, норм охорони праці, прогул, появу на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи тощо – до працівника може бути застосований такий вид стягнення, як догана. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Перелік заходів заохочення (за успіхи в роботі, за особливі трудові заслуги тощо) і підстави для їх застосування визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За скоєний проступок працівник, якому оголошена догана, може бути **також** позбавлений виробничої премії частково або повністю. Підстави та період зменшення розміру чи позбавлення премії окремих працівників встановлюються показниками й умовами преміювання, передбаченими Положенням про преміювання.

У випадку, якщо Положенням про преміювання не передбачено виробничі упущення та інші порушення трудової дисципліни, за скоєння яких працівник позбавляється премії повністю або частково, виробничі премії повинні виплачуватися, оскільки вони не є заходами заохочення, а належать до додаткової заробітної плати [14].

Традиційно застосовується термін «позбавлення премії». Однак, на нашу думку, слід уживати термін «не виплачувати премію».

Із метою запобігання незаконного позбавлення виплат, що належать працівникові, слід на кожному підприємстві розробляти своє положення про преміювання працівників, у якому передбачати порядок і умови виплати премії з урахуванням особливостей виду діяльності та організаційно-правової форми конкретного підприємства. Це зумовлюється тим, що зараз відсутні будь-які типові чи примірні нормативні акти, які діяли в колишньому СРСР. У сучасних умовах кожний суб'єкт господарювання має самостійно розробити й затвердити положення про оплату праці й преміювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова О. В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право [Текст] / О. В. Абрамова. – 2006, апрель. – № 4 (74). – С. 16–22.
2. Гордеюк А. О. Місце премії у структурі заробітної плати [Текст] / А. О. Гордеюк // Право і безпека. – 2006. – № 5'5. – С. 108–110.
3. Гордеюк А. О. Перспективи розвитку преміювання в Україні / А. О. Гордеюк // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura : матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції, Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року. – Миколаїв: Іліон, 2009. – С. 260–261.
4. Капліна Г. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень / Г. Капліна // Юридична Україна. – 2008. – № 7. – С. 80–85.
5. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення [Текст] / К. Машкова // Право України. – 2007. – № 11. – С. 35–40.
6. Машков К.Є. Поняття «заохочення за трудові досягнення» [Текст] / К. Є. Машков // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2008. – № 3 (77). – С. 117–121.
7. Питерс Т. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) [Текст] / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М. : Прогресс, 1986. – 419 с.
8. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій [Текст] : Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213 // Баланс. – 2002, 05, № 9–10 (спецвипуск).
9. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки, 16.01.2002 [Текст] // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 55. – 22 березня.
10. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс]: проект закону України, дата реєстрації 04.12.2007, № 1108 // Режим доступу : <http://www.ligazakon.ua>.
11. Про державні нагороди України [Текст] : Закон України від 16.03.2000, №1549-III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 15 (28.04.2000). – Ст. 587.
12. Про почесні звання України [Текст]: Указ Президента України від 29.06.2000 № 476/2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27 (20.07.2001). – Ст. 1201.
13. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Текст] // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17 (25.04.95). – Ст 21.
14. Праця і зарплата [Текст]. – № 28 (560), липень 2007. – С. 13.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПООЩРЕНИЯХ РАБОТНИКОВ**Юшко А. М.**

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования поощрения образцового и эффективного труда, а также на основании сделанных выводов даются предложения об усовершенствовании трудового законодательства.

Ключевые слова: поощрение, премирование, награждение, внутренний трудовой распорядок.

The improvement of the legislation on encouragement of workers**Yushko A. M.**

The article deals with the problems of legal regulation of rewarding exemplary and effective work. On the basis of drawn conclusion suggestions regarding the improvement of labor legislation are given.

Key words: encouragement, bonuses, awards, internal labor schedule.