

ЩОДО ПИТАННЯ УМОВ ТА ПОКАЗНИКІВ ПРЕМІЮВАННЯ

Локальне правове регулювання оплати праці охоплює багато її елементів, у тому числі і преміювання. Враховуючи вагому роль і значення преміальної системи зарплати, вважаємо за необхідне детально розглянути саме цей вид матеріального заохочення працівників.

Преміюванню належить важливе місце в матеріальному стимулюванні зростання продуктивності праці й підвищення ефективності виробництва. Його завдання полягає в тому, щоб сприяти зростанню ефективності процесу колективної праці, створювати зацікавленість кожного в успішному виконанні й перевиконанні виробничого завдання, у підвищенні якості особистої праці, економії витрат на виробництво продукції чи надання послуг. Усьому цьому багато в чому може сприяти розроблена на даному підприємстві система преміювання, яка може й повинна бути однією з умов колективного договору [1, с. 144]. Вона є додатковою, заохочувальною системою заробітної плати. Зумовлює виплату додаткової винагороди певному колу працюючих при досягненні ними заздалегідь установлених показників та умов преміювання. Якщо основна заробітна плата характеризує об'єктивну сторону праці й виплачується за її витрати, то премія відбиває суб'єктивне ставлення працівника до своєї трудової діяльності, його активність і видається за результати праці.

За сучасних умов централізованого регулювання з питання встановлення і виплат різних премій не існує. Підприємства, установи й організації абсолютно самостійні у визначенні форм і систем преміювання. Закріплюється це в локальних положеннях про преміювання, що містять його показники, умови й джерела преміювання, розміри премій і коло премійованих працівників.

Показники й умови преміювання мають ключове значення при виплаті премій. Показники – це кількісні і якісні характеристики виробничої діяльності, стимулювання яких є основною

метою преміальної системи, від виконання яких залежать право на отримання премії та її розмір. Преміювання може здійснюватися за одним або групою узгоджених показників [2, с. 177]. На переконання В. М. Швайковської, ефективність системи цього процесу значною мірою залежить від правильного розроблення в Положенні умов та показників преміювання, а також матеріального стимулювання, що охоплюють найбільшу чисельність працюючих на підприємстві. Виплата премій провадиться з фонду матеріального заохочення, для ефективного використання якого слід розробити його показники й умови, з тим щоб максимально заінтересувати всіх працівників підприємства у зростанні реалізації продукції й послуг, підвищенні рентабельності виробництва, збільшенні продуктивності праці та зміцненні трудової дисципліни [1, с. 132]. Автори «Науково-практичного коментаря до трудового законодавства» висловлюють такі міркування: «Показники й умови преміювання повинні стимулювати сумлінну та інтенсивну працю. Якщо вони цю функцію не виконують, преміювання стає нерентабельним: виплати премій провадяться, а результати роботи не поліпшуються» [3, с. 457].

Варто констатувати, що серед науковців не існує одностайності у трактуванні юридичного значення умов і показників преміювання. Так, С. С. Каринський виникнення права на премію пов'язував з виконанням умов преміювання, а показники останнього – з її розміром [4, с. 65–67]. О. Д. Зайкін обстоював позицію стосовно того, що від виконання показників залежить право на премію, її розмір, а від дотримання умов – тільки право на неї [5, с. 17]. О. І. Процевський акцентує увагу на тому, що показники преміювання заздалегідь окреслюють завдання для працюючих, належне виконання якого надає їм право на премію. Умови ж цієї процедури є внутрішньою характеристикою її показників, критерієм ставлення до праці трудівника. у зв'язку із цим не дозволяється виплачувати премії працівникам, які досягають результатів кількісних за рахунок погіршення якісних (або навпаки), а також тим, які порушують трудову дисципліну [6, с. 130]. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак відмічають, що основні умови преміювання – це досягнення в роботі встановлених кількісних і якісних показників у роботі. Його важливою умовою є також дотримання трудової дисципліни [7, с. 335]. В. І. Прокопенко доводить, що умови преміювання – це вимоги до працівників чи колективу в цілому, виконання яких дає право на преміальну вина-

городу, а його показники – вимоги, від ступеня виконання яких залежить розмір винагороди [8, с. 336].

Отже, показники преміювання – це критерії, що дозволяють визначити напрямок у стимулюванні праці, цілі й завдання матеріального заохочення. Ними можуть бути, наприклад, виконання й перевиконання плану з випуску й реалізації продукції, підвищення прибутку, зниження собівартості й продуктивності праці, поліпшення кінцевих результатів діяльності (ділянки, бригади, цеху), якості продукції й виконуваних робіт порівняно зі встановленими нормативами й завданнями, виконання й перевиконання технічно обґрунтованих норм виробітку, забезпечення ритмічності виробництва, дотримання технологічного режиму, економія силовини та ін.

Під умовами преміювання розуміються критерії, що розкривають або окремі сторони результатів праці, на які вони можуть впливати (наприклад, якість), або належне ставлення до праці (дотримання дисципліни). Наприклад, при преміюванні за кількісні показники умовами виступають показники якості продукції або виконуваних робіт, а при преміюванні за якісні показники умовами може бути виконання структурними підрозділами норм виробітку, завдань виробничого плану. Вибір показників та умов преміювання здійснюється з урахуванням завдань, що стоять перед кожним структурним підрозділом підприємства. Приміром, преміювання працівників служби технічного контролю має зумовлюватися тільки показниками якості продукції. При цьому на виплату премій не повинні впливати загальні результати господарської діяльності підприємства.

Показники й умови преміювання поділяються на основні й додаткові. До перших відносять показники, виконання яких вирішально впливає на якість роботи, поліпшення кінцевих результатів діяльності підприємства. Другі встановлюються за необхідності стимулювати різні сторони трудової діяльності окремих працівників або колективів. Їх невиконання є підставою для зниження розміру премій. Для підвищення дієвості систем преміювання число основних показників та умов, що встановлюються окремим працівникам, має бути мінімальним і провадиться за виконання індивідуальних і колективних показників роботи [1, с. 132, 133].

Розмір премії конкретного трудівника визначається роботодавцем з огляду на ступінь виконання показників та умов пре-

міювання. В.Г. Ротань, І.В. Зуб і Б.С. Стичинський звертають увагу на те, що ці показники мають визначатися щодо кожної категорії працівників і не тільки на одержання премії, а й щодо її розміру. При цьому вони повинні давати змогу точно визначити розмір останньої. Умови преміювання на розмір премії не впливають, але є обов'язковими для одержання працівником права на премію [3, с. 462].

Оскільки виконання більш напруженої норми праці вимагає підвищеного розміру заохочення, шкала розмірів премій може передбачати пропорційне або прогресивне наростання розмірів премій залежно від ступеня покращання (зростання) показника преміювання порівняно з нормативним рівнем, а також з відповідним (базовим) періодом попереднього року. Їх розміри премій мають бути економічно обґрунтованими, а показники в різних преміальних системах взаємоузгодженими. Вони рідко встановлюються в абсолютних цифрах. Премії, зумовлені системою оплати праці, як правило, нараховуються в певному відсотку до основної зарплати.

На сьогодні роботодавець самостійно, в порядку локального регулювання встановлює види, розміри, умови й порядок преміювання без обмеження в централізованому порядку його максимуму. Проте деякими вченими відзначається зниження гарантованості преміювання, тому що чимало колективних договорів містять положення, що цей процес залежить від прибутковості роботи підприємства, оскільки премії є надтарифними виплатами. Якщо за цей період останнє не має прибутку, премії не виплачуються. з такою позицією важко погодитися, бо цю виплату належить здійснювати залежно від виконання працівником установлених показників, який не повинен нести підприємницького ризику залежно від ступеня конкурентоспроможності роботодавця. Як правило, розмір премій встановлюється у відсотковому відношенні до тарифних ставок або окладів.

Література:

1. Швайковська В.М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/Швайковська Валентина Миколаївна. – Харків, 2007. – 191 с.
2. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05/Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. – 294 с.

3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: [наук. вид.]/В.Г. Ротань, І.В. Зуб, В.С. Сличинський. – [8-е вид., доп. і перероб]. – К.: А.С. К., 2007. – 944 с.
4. Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда: моногр./С.С. Каринский. – М.: Юрид. лит., 1966. – 223 с.
5. Зайкин А.Д. Вопросы заработной платы и материального стимулирования в Основах законодательства ССР и Союзных республик о труде/А.Д. Зайкин. – М.: Юрид. лит., 1970. – 25 с.
6. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства: моногр./А.И. Процевский. – Харьков: Выща шк., 1975. – 168 с.
7. Трудове право України: акад. курс: [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.]/П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. – [3-є вид., перероб. і допов.]/В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

Конопельцева О.О.,
канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права Національного
університету Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МЕДИЧНОГО ОГЛЯДУ» ТА ЙОГО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Охорона і зміцнення здоров'я людей – пріоритетне завдання кожної держави. у Конституції України проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3), а також закріплюється право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування (ст. 49).

Визначити стан здоров'я працівника, його рівень і дати висновок щодо можливості виконувати ту чи іншу роботу можна за допомогою медичного огляду, передбаченого статтями 169 і 191 КЗпП України та нормативними актами, що регулюють механізм проведення таких оглядів. Серед таких актів Закони України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Основи законодавства України про охорону здоров'я, Положення про порядок проведення медичних оглядів