

УДК 349.2:331.225.3

А.О. ГОРДЕЮК, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ УМОВ ТА ПОКАЗНИКІВ ПРЕМІЮВАННЯ

Ключові слова: преміювання, умови преміювання, показники преміювання, преміальні системи

Сьогодні, в умовах формування ринкових відносин є необхідність по-новому поглянути на чинне трудове законодавство України, зокрема, законодавство з оплати праці, стан якого потребує реформування з урахуванням існуючих соціально-економічних проблем. Розмір заробітної плати працівників в Україні не дає можливості забезпечити їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, що приводить до нівелювання стимулюючого фактору в процесі здійснення трудової діяльності.

За таких умов створення ефективної системи стимулювання працівників, яка здатна заохочувати їх до продуктивної та творчої праці, стає однією з найбільш актуальних проблем для вітчизняних підприємств. У зв'язку з цим великого значення набуває преміювання, як важливий складник у системі оплати праці працівників, основна функція якого полягає в стимулюванні високоякісної праці кожного працівника та визначенні його особистого внеску в прибуток підприємства. Важливим етапом в організації процесу преміювання є встановлення таких його елементів, як умови та показники, досягнення яких у процесі трудової діяльності є підставою для виплати преміальних винагород працівникам.

У межах дослідження преміювання проблема визначення та розмежування правового значення його умов та показників привертала увагу радянських науковців і залишається об'єктом уваги фахівців у галузі трудового права на сучасному етапі. Зокрема її вивченню приділили увагу такі спеціалісти у галузі трудового права, як: С.С. Карінський,

Р.З. Лівшиць, О.Д. Зайкін, М.І. Кучма, О.І. Процевський, М.М. Король, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, В.Я. Гоц та ін.

З оглядом на вищенаведене, основною метою даної роботи є подальше дослідження проблеми визначення правового значення умов та показників преміювання як елементів процесу преміювання, коректне визначення яких здатно забезпечити ефективне функціонування преміальних систем на підприємствах у нових економічних умовах. Новизна даної роботи полягає в уточненні та розмежуванні поняття умов і показників преміювання, встановленні коректності їх співвідношення (сполучання) у преміальних положеннях як елементів процесу преміювання.

У радянський період фахівці в галузі трудового права вказували на певні проблеми стосовно показників та умов преміювання, зокрема, на нечіткість розмежування умов і показників преміювання, та на те, що встановлені показники були пов'язані з дотриманням звичайних трудових обов'язків (виконання норм, випуску продукції без браку тощо), а також на дублювання показників преміювання.

Перше питання було пов'язана з тим, що до 1977 року не було легального визначення показників та умов преміювання, тому спеціалісти з трудового права при дослідженні указаної проблеми визначали їх правове значення. З цього приводу мали місце різні думки. Так, О.І. Процевський, Г.І. Гуляєв вважали, що показники преміювання – це критерії, при досягненні яких у працівника виникає право на премію, а умови преміювання – це критерії, за якими надаються певні характеристики або результатам праці, або відношенню працівника до праці, дотримання умов свідчить про можливість отримання премії [1, с.79; 2, с.71-74]. С.С. Карінський виникнення права на премію пов'язував із виконанням умов преміювання, а показники, на його думку, впливають на розмір премії працівників [3, с.65-67]. О.Д. Зайкін відстоював позицію про те, що від виконання показників залежить право на премію та її розмір,

а від дотримання умов – тільки право на премію [4, с.17].

В «Основних положеннях про преміювання працівників виробничих об'єднань (комбінатів) за основні результати господарської діяльності» від 27.06.1977 р., затверджених постановою Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС, було визначено, що основні показники преміювання – це такі вимоги до працівника (колективу) у процесі праці, які прямо та безпосередньо визначають розмір премії та виконання яких впливає на підвищення якості роботи, поліпшення кінцевих результатів праці. При необхідності стимулювання інших сторін трудової діяльності працівників і колективів встановлюються додаткові показники. При невиконанні основних показників премії не виплачуються зовсім, а при не виконанні додаткових показників розмір премії знижуються. Умови преміювання – це певні вимоги, що ставляться до працівників (колективів) у процесі праці, які виконують контрольні функції, що не дозволяють досягнути показників преміювання за рахунок погіршення інших сторін трудової діяльності. Можуть бути встановлені основні та додаткові умови. Основні умови – це найбільш відповідальні вимоги, а додаткові – менш важливі та відповідальні. Перевиконання як основних, так і додаткових умов не може бути підставою для збільшення розміру премій. При невиконанні основних умов премія не може бути нарахована, а при виконанні додаткових умов розмір премії зменшується на 50 відсотків (п.1.4 [5]). Відповідно до цього положення, право на премію виникає за умови виконання основних показників, а від виконання основних умов преміювання залежить можливість отримання премії, право на яку виникло при виконанні основних показників.

Однак розмежування понять показників та умов преміювання не вирішувало інших проблем, зокрема, дублювання показників, виплати премій не за особливі досягнення, а за звичайну працю, що зводило нанівець стимулюючу функцію преміальної системи.

Була спроба вирішити ці проблеми наприкінці 80-х років, коли почалася перебудова трудового законодавства й у зв'язку з цим був уведений новий механізм преміювання, який передбачав локальний метод його регулювання. Оптимальні показники та умови преміювання мав знайти кожний трудовий колектив, виходячи з конкретних завдань, а виплата премій передбачалась тільки за неординарну працю. НДІ Праці рекомендував спростити систему показників, значно скоротити їх кількість (наприклад, замість 12-18, встановити 3-4 показники), взаємоузгодити показники за різними преміальними системами, щоб запобігти їх дублюванню [6, с.87; 7, с.143]. На жаль, перехід до нових умов праці, у тому числі й до преміювання, мав формальний характер, але спроба поновити стимулюючу роль преміальних виплат, зокрема й шляхом коректного встановлення умов і показників преміювання, стала позитивним досвідом.

При дослідженні цього питання в сучасних реаліях слід звернути увагу на нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України, зокрема на Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій, затвердженні наказом Мінпраці від 29.01.2003 року № 23 (далі - Рекомендації № 23). У Загальних положеннях Рекомендацій у п.6 виділяють як елементи преміювання дві групи показників: основні та умов стимулювання. Основний показник визначається як база, на підставі якої розраховується розмір матеріального стимулювання. Показниками умов преміювання визначають право на отримання певної винагороди, установлені за досягнення, виконання або перевиконання основного показника. При цьому умови стимулювання мають дві групи: основні та додаткові. У разі невиконання (недотримання) основних показників умов стимулювання винагорода повністю не виплачується, а у разі невиконання (недотримання) додаткових показників умов стимулювання розмір винагороди за основний показник може бути

зменшено до 50 відсотків (пп.1.6, 1.7, 1.9 [8]). Як можна бачити, поняття показників та умов преміювання у даних рекомендаціях відрізняються від тих, що пропонувалися в радянський період.

У сучасній правовій літературі фахівці також неоднаково визначають юридичне значення умов і показників преміювання. Наприклад, В.І. Прокопенко вважає, що умови преміювання – це вимоги до працівників чи колективу в цілому, виконання яких дає право на преміальну винагороду, а показники преміювання – вимоги до працівника чи колективу, від ступеня виконання яких залежить розмір винагороди [9, с.336]. Інші автори, наприклад, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак зазначають, що умовами преміювання є досягнення встановлених показників (кількісних і якісних) у роботі. Важливою умовою преміювання є також дотримання трудової дисципліни [10, с.335]. У першому випадку визначається, що право на премію дає виконання умов преміювання, а розмір премії залежить від ступеня виконання показників. У другому випадку фахівці, на наш погляд, не розмежовують поняття умов і показників преміювання, тобто умовою є досягнення показників, але з цього виходить, що право на отримання премії дає саме досягнення показників.

Не зовсім коректно, на нашу думку, окреслено юридичне значення показників та умов преміювання й у згаданих вище Рекомендаціях № 23. Так, наприклад, у п. 6 визначаються дві групи саме показників (основні показники та показники умов стимулювання), тоді виходить, що умови преміювання як окремий елемент не визначаються, а йдеться тільки про показники, тобто, як елементи преміювання умови та показники чітко не розмежовуються. Проте сенс установлення показників та умов преміювання полягає в можливості встановлення системи взаємоконтролю між ними, яка би забезпечувала досягнення неординарних результатів у праці за всіма характеристиками: кількість роботи, якість роботи, дотримання трудової дисцип-

ліни тощо. Таким чином, показники преміювання мають встановлювати конкретні орієнтири на певні результати в праці, за якими визначається розмір премії та виникає право на премію. Умови ж преміювання мають встановлюватися саме як «умови», а не як показники умов, які би доповнювали показники певними характеристиками. Логічно, що саме виконання умов забезпечує правову можливість отримати премію.

На нашу думку, незважаючи на те, що в наведених Рекомендаціях № 23 вміщені досить докладні настанови щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій, неконкретне визначення умов і показників як елементів преміювання не сприятиме чіткому орієнтуванню в цьому питанні при прийнятті преміального положення на підприємствах, установах, організаціях України.

Як зазначають у «Науково-практичному коментарі до трудового законодавства» В.Г. Ротань, І.В. Зуб і Б.С. Сичинський, «показники і 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» [11, с.457]. Щоб показники й умови преміювання стимулювали неординарну працю, їх необхідно чітко розмежовувати та визначати мету їх установлення. Зокрема О.І. Процевський зазначав, що показники преміювання заздалегідь визначають завдання для працівників, виконання якого надасть їм право на премію, а умови преміювання є внутрішньою характеристикою показників преміювання, критерієм відношення до праці й у зв'язку з цим не дозволяють виплачувати премії працівникам, які досягають кількісних результатів за рахунок погіршення якісних (або навпаки), а також не припускають преміювання тих працівників, що порушують трудову дисципліну [1, с.131]. Ця думка науковця підтверджує позицію про те, що умови мають виконувати певні контрольні функції щодо можливості преміювання

конкретних працівників.

При встановленні умов і показників преміювання доцільно дотримуватися певних правил. Так, у «Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівників в кінцеві результати роботи підприємства», затвердженій Міністерством праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. за № 44, у п.4 «Преміювання працівників» вказується на те, що для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці треба додержуватися деяких вимог: визначитися з метою преміювання; встановити показники преміювання, які залежать від результатів тих або інших груп і категорій робітників; кількість показників не повинна перевищувати трьох; умови та показники преміювання не повинні суперечити одне одному, щоб поліпшення одних не викликало погіршення інших [12].

В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичнийський акцентують увагу на тому, що показники мають визначатися щодо кожної категорії працівників. Показники преміювання визначають не тільки право на одержання премії, але й її розмір. При цьому вони повинні давати змогу точно визначити розмір премії, яка повинна бути виплачена працівникові. Умови преміювання на розмір премії не впливають, але є обов'язковими для одержання працівником права на премію [11, с.462]. З цією позицією науковців щодо окреслення юридичного значення умов і показників преміювання можна погодитися, але додати, що працівник має право на нарахування конкретного розміру премії тільки в тому випадку, коли виконання умов преміювання дає йому таку можливість.

Отже, враховуючи вище наведене, можна зробити висновки, що умови та показники преміювання є важливими елементами процесу преміювання, оскільки їх коректне визначення забезпечує ефективний стимулюючий вплив систем преміювання на поведінку працівників у процесі праці. При встановленні в преміальних положеннях, умови та

показники необхідно чітко розмежовувати, спираючись при цьому на їх правове значення, тобто мати на увазі, що при досягненні показників преміювання у працівника виникає право на премію та визначається її конкретний розмір, а від досягнення умов преміювання залежить можливість її отримання. Показники та умови преміювання повинні сполучатися таким чином, щоб, по-перше, не мало місце їх дублювання, по-друге, поліпшення одних не дозволяло би погіршувати інші. Іншими словами, умови преміювання мають виконувати контрольні функції при показниках щодо дотримання працівниками певних правил, які встановлюються за іншими обов'язковими складовими трудової діяльності (при кількісних показниках – якісні умови та навпаки; дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки тощо).

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства : монография / А. И. Процевский. – Х. : Вища шк., 1975. – 169 с.
2. Гуляев Г. И. Поощрительные фонды / Г. И. Гуляев. – М. : Юрид. лит., 1969. – 144 с.
3. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 223 с.
4. 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.
5. Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности / утв. постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС : от 28.06.1997 г., № 207/П-9 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. - № 10. – С. 5-6.
6. Кучма М. И. Оплата труда в новых

умовлях хозяйствовання : пособие [для слушателей народных университетов] / М. И. Кучма. – М. : Знание, 1988. – 96 с.

7. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство : настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 192 с.

8. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників і організацій / рекомендовано наказом Міністерства праці та соціальної політики України : від 29.01.2003 р., № 23 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nau.kiev.ua>.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник/ В. І. Прокопенко. –3-тє вид., переробл. і доповн. – Х. : Консум, 2002. - 528 с.

10. Трудове право України: Академічний курс : підручник / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.]. – К. : Концерн Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.

11. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Сичинський. – 8-е вид. доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2007. - 944 с.

12. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівників в кінцеві результати праці підприємства / затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України : від 31.03.1999 р., № 44 // Праця і зарплата. – 1999. - № 11. – С. 18-26.

Гордеюк А. О. Правове значення умов та показників преміювання / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 179–183 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gaotpp.pdf>

Досліджується правове значення умов та показників преміювання як елементів процесу преміювання. Доводиться, що коректне встановлення цих елементів у преміальних положеннях, що є додатком до колективних договорів підприємств, здатне позитивно впливати на ефективність заохочувально-преміальних систем, що створюються на цих підприємствах.

Гордеюк А.А. Правовое значение условий и показателей премирования

Исследуется правовое значение условий и показателей премирования как элементов процесса премирования. Доказывается, что корректное установление этих элементов в премиальных положениях, которые являются дополнением к коллективным договорам предприятий, способно позитивно влиять на эффективность поощрительно-премиальных систем, которые создаются на предприятиях.

Gordejuk A.A. Legal Significance of Conditions and Indices bonuses

The legal significance of conditions and indices bonuses as part of the process of awarding is investigated. Determined that the correct setting of these elements in the bonus provisions, which are usually in addition to the collective bargaining of enterprise, could positively influence the efficiency of bonus systems, created in enterprises.