

УДК 349.22

Г.В. ДЖЕПА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ЗАОХОЧЕННЯ ЗА ТРУДОВІ ДОСЯГНЕННЯ

Ключові слова: принципи, заохочення, стимулювання, працівник

Право традиційно розглядається правознавцями як засіб врегулювання суспільних відносин в правовій системі. Правова система – це склад конструктивних елементів, за допомогою яких охоплюється процес правового регулювання та здійснюється вплив на виконання функцій правової системи. Норма права в структурі правової системи є первинним, базовим елементом, який регулює суспільні відносини незалежно від їх функції. Окрім норм права, активними елементами структури права визнані принципи системи права, які відображають суть системи, через які можна комплексно оцінити правову систему. Тобто, зміст принципів виявляється в системі норм, які закріплюють в певній формі правила поведінки. Звісно, норми права досить різноманітні, а заохочувальні норми є окремим видом норм права.

Необхідно зазначити, що питання принципів у правовій системі досліджували такі вчені, як В.В. Адамчук, С.С. Алексеєв, К.С. Батигін, А.М. Васильєв, К.М. Гусов, А.Д. Зайкін, Р.З. Лівшиць, А.В. Міцкевич, О.В. Ромашов, П.М. Рабінович, І.М. Сирота, О.Ф. Скакун, М.Е. Сорокин, В.Ш. Шайхатдінов, Л.С. Явич та інші. На жаль, незважаючи на досить великий внесок вчених у дослідження принципів права, та зокрема, у трудових відносинах, слід акцентувати на недосконалому рівень розгляду саме принципів заохочення за трудові досягнення. Тому метою статті є дослідження принципів заохочення за трудові досягнення. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: дослідити нормативно-правові акти, що регулюють надання заохочень за трудові досягнення; виокремити принципи,

які активно проявляються у наданні заохочень за трудові досягнення; надати визначення поняттю «принципи заохочення за трудові досягнення працівників».

Можливість отримання основних та додаткових прав працівником формально виражається в наділенні учасників заохочувальних відносин відповідними суб'єктивними правами через правові норми, які можуть бути захищені відповідними примусовими заходами. В можливості отримання основних та додаткових прав працівником у випадку досягнення працівником певного корисного результату в праці полягає суть стимулювання.

Професор К.С. Вельський розглядає заохочення як особливий вид управлінського державного впливу, який не підпорядковує, але специфічним чином спрямовує волю особи на дії, корисні для інтересів колективу і суспільства [1, с.90]. Слід більш глибоко розглянути цю позицію. Вчений даним висловлюванням, вказує на зв'язок заохочення з державною владою, що по суті означає державний примус. При цьому підкреслюючи, що заохочення не є підпорядкуванням. Пропонуємо погодитися з висловленою позицією. Нормативність права вже включає в себе можливість державного примусу, наприклад, до виконання працівником правил поведінки, дотримання дисципліни праці. Автором акцентується на формуванні мотиву виконувати обумовлені трудовими відносинами обов'язки на більш високому рівні, а не на спонуканні, в чому і полягає основна мета стимулювання. Вказане відображає зміст заохочення як стимулу в праці. Для стимулювання характерний вплив, здійснюваний у правовій формі на працівника, який вже наділений відповідними правами й обов'язками на відміну від дозволу й позитивного обов'язку, саме застосування до працівника тих чи інших заходів заохочення є підставою для виникнення у нього певних прав. Поняття «стимулююча норма» значно ширше поняття «заохочувальна норма», принаймні тому, що до стимулюючих норм можуть бути віднесені не тільки позитивні засоби, що, по суті, становить зміст заохочувальних

правових норм, а й заходи примусу; стимулом до праці є основна та додаткова заробітна плата, яка є головним джерелом фінансового стану працівників. Правовий стимул виступає юридичним засобом, що спонукає до соціально корисної дії, а заохочувальна норма є за змістом гарантованою державою мірою винагороди за скоєні соціально корисні дії. Заохочувальні норми виступають засобом реалізації правового стимулу, його матеріальним забезпеченням. У свою чергу, правовий стимул виступає засобом забезпечення заохочувальної норми. Словником визначено, що стимулювання – це процес націлений на більш загальний кінцевий результат, та підкреслено, що заохочення – частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах [2, с.150, 710]. Вважаємо, що принцип стимулювання є основним принципом заохочення, який має власний нормативний зміст, і виражається в нормі права.

Радянський науковець І.М. Рябовол виділяє такі принципи: гласності, індивідуалізації, відповідності трудовим заслугам, обмеженості «фонду» заохочень, поєднання моральних і матеріальних аспектів заходів заохочення [3, с.13]. Вважаємо, що принцип обмеженості фонду заохочень у наш час не актуальний, тому, що заохочення надаються за рахунок коштів фонду оплати праці, незалежно від форми фінансування підприємства: бюджет або госпрозрахунок. Можливість надання заохочення, із фінансового боку, обумовлена або кошторисом в бюджетному закладі, або фінансовим планом у господарському підприємстві. К.В.Тіпкіна виокремила наступні принципи заохочення: принципи заслуг, справедливості, обґрунтованості, персоніфікованості (адресності), гласності, багатоманітності, економії (розумності), своєчасності, шансу, законності [4, с.54–55]. На нашу думку, не зовсім вірно до принципів заохочення відносити принцип розумності (економії). Заохочення має бути відчутно для працівника, і в даному випадку слід враховувати баланс інтересів і працівника і роботодавця. Тому, застосування нижнього порогу заохочення може не

відповідати очікуванням працівника, як наслідок заохочення втрачає для нього цінність. Якщо є підстави для заохочення, які прописані у нормативно-правових актах будь-якого рівня, зокрема і локальних, у роботодавця виникає право на заохочення, а в окремих випадках і обов'язок у роботодавця. Виникає питання щодо принципу шансу, який, на думку Е.В. Тепикиної, означає, що кожен суб'єкт, який потрапив у певну систему стимулів, повинен мати шанс отримати який-небудь із них [4, с.55]. Підставою для заохочення є фактичні показники роботи працівника, окремі чинники, які мають бути визнані локальним правовим актом. А заходи заохочення мають застосовуватись із принципу законності заохочення.

Не можна цілком погодитися із позицією П.В. Хряпінського, який до заохочувальних принципів відносить принцип добровільності [5, с.102], що передбачає свободу вибору особою соціально-значущої поведінки. Не підлягає сумніву, що працівник не примушується до вчинення певних дій, за які передбачено застосування правових заохочень, але, з іншого боку, процес застосування правового заохочення роботодавцем ніяк не можна розглядати скрізь призму принципу добровільності.

Системний аналіз КЗпП, та інших правових актів, що регулюють надання заохочень, окрім принципу стимулювання, дозволяє виокремити наступні принципи, які активно проявляються у наданні заохочень:

1) принцип законності передбачає, що ані працівники, ані роботодавці, їх посадови та/або службові особи ні в якому разі не можуть порушувати положення Конституції, КЗпП, законів України та локальних правових актів, зокрема, Правил внутрішнього трудового розпорядку. Принцип законності свідчить про нормативне закріплення, тобто про юридичну природу заохочення;

2) принцип державного регулювання виявляється у нормативному закріпленні переліку підстав для заохочень і розмірів. Стаття 8 Закону України «Про оплату праці» [6], передбачає державне регулювання оплати праці

працівників на підприємствах незалежно від форм власності. Таким чином, визнаємо, що заохочувальні заходи, які є складовою заробітної плати також підлягають державному правовому регулюванню;

3) принцип локального регулювання уявляється у тому, що заохочення здійснюються за розпорядженням роботодавця, або за клопотанням роботодавця, в якому визначені підстави для заохочення. Крім цього, застосування заохочення до працівника в обов'язковому порядку відображається в трудовій книжці, що передбачено ч.4 ст.48 Кодексу законів про працю України [7] та п.2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [8]). При цьому до трудової книжки заноситься номер локального розпорядження або наказу, згідно з якого працівнику надано індивідуальне заохочення, пов'язане з роботою на підприємстві, в установі або організації;

4) принцип зв'язку заохочення із процесом праці. Вважаємо, що вказаний принцип ґрунтується на безпосередньому впливі працівників на конкретні показники праці, які характеризують участь кожного працівника у вирішенні завдань окремо узятого підприємства. Система цих оціночних показників повинна відповідати змісту діяльності працівника, тобто працівник повинен безпосередньо впливати на визнані чинники і тільки в цьому випадку заохочення стимулюють до високоєфективної трудової діяльності. Сутність цього принципу – посилення матеріальної зацікавленості працівників, максимізація трудових доходів окремого працівника шляхом розвитку виробництва через досягнення високих кінцевих результатів праці;

5) принцип прозорості та гласності вживання заохочення. Прозорість та гласність заохочувальної діяльності з боку роботодавця важлива і для того, хто відзначився, і для оточуючих. Вона підвищує авторитет самого існування факту заохочень на підприємстві, покращує відношення до цього явища оточуючих. А з іншого боку, позитивно впливає на інших працівників. Типовими правилами вну-

трішнього трудового розпорядку, зокрема п.21, передбачено, що оголошення подяки, виплата премії та нагородження цінним подарунком застосовуються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства; нагородження почесною грамотою та занесення до Книги пошани, на Дошку пошани [9] спільно з профспілковим комітетом підприємства. При цьому зазначено, при застосуванні заохочень враховується думка трудового колективу. Необхідно звертати увагу на якість відбору кандидатів на заохочення. Заохочуватися повинні кращі члені колективу. Гласність заохочення означає, що його умови повинні бути відомі колективу до початку роботи, чим виконані вимоги статті 29 КЗпП;

6) принцип взаємної зацікавленості сторін у результатах праці. На перший погляд, вказаний принцип аналогічно принципу зв'язку заохочення із процесом праці. Дійсно, заходи заохочення виражають насамперед інтереси працівника – тієї сторони, до якої застосовуються заходи заохочення: надаються відповідні матеріальні або не матеріальні (духовні) переваги. Саме це й дозволяє стимулювати певну професійно-трудова поведінку працівників. Але, ті ж заходи заохочення одночасно забезпечують інтереси іншої сторони, а саме роботодавця. У цьому змісті ціль впровадження системи заохочення вбачається через стимулювання сторони трудових правовідносин до обрання оптимальних інтересів, задовольняючих сприятливими наслідками;

7) принцип переконання як метод правового регулювання, також, як і принцип стимулювання впливає на соціальне корисну поведінку працівника. Л.Л. Попов та О.П. Шергін розглядають заохочення як прояв переконання [10, с.9]. Заохочення як метод впливу базується на більш первинному методі – переконання, який, на нашу думку є основним фундаментальним методом забезпечення, по-перше, трудової дисципліни, та, по-друге, забезпечення високопродуктивної праці. Саме на методі переконання ґрунтується свідомість працівника, з'являються внутрішні установки належного виконання зобов'язань за трудо-

вим договором. Нам дуже близька думка російського науковця В.І. Курилова, який переконання розглядає як правовий засіб впливу на працівників, що забезпечує гармонійне поєднання інтересів і працівника і роботодавця, суспільних інтересів в трудових правовідносинах, без стимулювання морально-матеріальними благами [11, с.11]. С.В. Венедіктов, слушно зауважує, що професійна діяльність базується, головним чином, на внутрішньому переконанні особи. Науковець наполягає, що його суть полягає у впливі на свідомість та поведінку людей з метою формування у них розуміння необхідності добровільно і сумлінно виконувати вимоги закону та інших правових норм, а зміст становить комплекс різноманітних конкретних заходів і засобів такого впливу [12, с.20];

8) принцип забезпечення соціальної справедливості проявляється у забезпеченні із боку роботодавця заходів заохочення на кінцевий реальний результат праці конкретного працівника, що потребує із боку роботодавця точного обліку дій працівника, до якого вживаються заходи заохочення;

9) принцип поєднання заходів заохочення та заходів обмеження з посиленням відповідальності за результати праці. Не підлягає сумніву що заохочення, як позитивне стимулювання сприяє підвищенню престижності, авторитетності людини в очах оточуючих. Але, слід згадати, що існують методи, які спрямовані на обмеження певних потреб роботи, та відповідно ведуть до зниження престижу і авторитету працівника. Тобто, з метою підвищення зацікавленості працівників в заохоченні, підвищенні відповідальності за результати праці, окрім заохочення, слід вживати заходи обмеження до порушників трудової дисципліни та до несумлінних працівників;

10) принцип незастосування заходів заохочення до працівників протягом строку дії дисциплінарного стягнення. Даний принцип закріплений статтею 151 КЗпП [7];

11) принцип індивідуальності застосування заохочень. Нами вже згадувалось, що заохочуватися повинні кращі члени колективу. Заохочення великої кількості працівників сприяє послабленню престижу заохочення як методу впливу в трудовому праві, оскільки до нагородження можуть представлятися і ті працівники, які фактично видатних заслуг перед державою не мали. Тому необхідно звертати увагу на якість відбору кандидатів на заохочення;

12) принцип матеріальної зацікавленості трудового колективу визнаний діючим законодавством, зокрема статтею 252⁵ КЗпП України [7] визнає загальні принципи матеріальної зацікавленості трудового колективу в результатах господарської діяльності. Так, вказаною статтею передбачено: «досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника. Підприємство, яке забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий дохід і перевагу в своєму виробничому і соціальному розвитку та оплаті праці працівників». Як бачимо, згідно КЗпП України [7] вказаний принцип розповсюджується виключно на госпрозрахункові підприємства, тобто за межами Кодексу залишились принципи матеріальної зацікавленості трудових колективів інших форм фінансування, наприклад – в бюджетних установах;

13) принцип загальності. Діючим законодавством, а саме ст.1 КЗпП [7] України визначено, що цей Кодекс регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства. Можливо, в заохоченні відчувають потребу не всі працівники, але поширюється воно на всіх працюючих. Норми Кодексу поширюються на всіх працівників, які уклали трудовий договір з роботодавцем і є обов'язковими для застосування на всій території України для всіх роботодавців незалеж-

но від їх організаційно-правових форм та форм власності;

14) принцип публічності. В законодавстві під заохоченням розуміється тільки форма публічного визнання досягнутих успіхів, в якій виражено офіційне визнання роботодавцем заслуг працівника (як правило, на загальних зборах в урочистій обстановці, з обов'язковим виданням відповідного наказу) і надання йому громадської пошани. Це нормативний принцип, передбачений ст.144 КЗпП;

15) принцип різноманітності видів заохочення. Різноманіття заохочувальних норм і заснованих на них правовідносин обумовлено різноманітністю видів заохочення, форм, юридичних актів, учасників правових зв'язків, що накладає свій відбиток і на механізми їх реалізації, що вимагає досить розгалуженої системи процедур застосування заохочення.

16) принцип фінансового забезпечення один із найважливіших принципів, тому, що більша кількість заохочень є складовою винагороди за працю. Стаття 4 Закону України «Про оплату праці» [6] виокремлює наступні джерела коштів на оплату праці залежно від форми господарювання: для госпрозрахункових підприємств – це частина доходу або кошти, які підприємство отримало внаслідок господарської діяльності. Для установ, що фінансуються із бюджету – це бюджетні кошти, або частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел. При цьому, слід визначити, що в бюджетних установах, усі кошти, які отримані внаслідок власної діяльності мають статус бюджетних коштів із відповідним розділом на кошти загального фонду, та кошти спеціального фонду. Таким чином, слід визнати, що вказана стаття Закону України «Про оплату праці» [6], полягає в корегуванні. Тому, абзац 2 ст.4 Закону України «Про оплату праці» [6] пропонуємо викласти в наступній редакції: «Для установ, що фінансуються із бюджету – це бюджетні кошти загального фонду відповідного рівня бюджету, із якого установа отримує фінансування на виконання основних за-

вдань та кошти спеціального фонду, які установа отримує відповідно до вимог Бюджетного кодексу України та статутних документів». Також, вказана стаття передбачає джерела коштів на оплату праці в об'єднаннях громадян, які оплачують працю найманих працівників із коштів, які сформовані згідно з їх статутами;

17) принцип участі громадських об'єднань, які представляють інтереси громадян у роботі, прийнятті і здійсненні рішень відображене у нормах права. Так, стаття 144 КЗпП [7] України регулює порядок застосування заохочень власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим представником підприємства, установи, організації. Ми вже згадували, що Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема п. 21, передбачено оголошення подяки, виплата премії та нагородження цінним подарунком, що застосовуються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства; нагородження почесною грамотою та занесення до Книги пошани, на Дошку пошани [9] спільно з профспілковим комітетом підприємства. Статтею 15 Закону України «Про оплату праці» [6] передбачено, що «...умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством». Вказана стаття повністю відповідає вимогам статті 13 діючого Кодексу [7], якою до змісту колективного договору віднесено встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);

18) принцип обов'язку застосовувати заохочення до працівника. Догмою в праві є визначення, що в будь-яких правовідносинах, у тому числі трудових, кожному суб'єктивному праву одного суб'єкта кореспондує певний суб'єктивний обов'язок іншого суб'єкта. Якщо у працівника виникає суб'єктивне право на заохочення, наприклад, при досягненні

працівником чітко визначених державним або локальним нормативно-правовим актом про заохочення показників, у роботодавця виникає обов'язок на застосування заохочення до працівника;

19) принцип охорони у випадку виникнення суб'єктивного права працівника на отримання заохочення, та відповідно при невиконанні суб'єктивних обов'язків роботодавцем. Так, працівник має самостійно захищати свої права без звернення до компетентних органів (самозахист) або звертатися за захистом своїх прав до органів та організацій, наділених відповідними повноваженнями. Вказаний принцип обумовлений можливістю звернення працівника за захистом його прав з метою забезпечення відновлення (визнання) наданих прав та спонукання роботодавця до належного виконання своїх обов'язків будь-якою формою захисту: самозахист, розгляд питання профспілкою чи комісією за трудовими спорами, або звернення до державних органів чи до суду;

20) принцип юридичної відповідальності впливає із принципу законності, який забезпечується правильним застосуванням законів та інших нормативних правових актів. Звісно, у випадку порушення принципу законності із боку державних органів настає юридична відповідальність.

Слід зазначити, що наведені нами принципи не існують окремо один від одного, а тісно взаємопов'язані, співвідносяться і взаємно обумовлюють та доповнюють один одного, внаслідок чого виникає особливе правове створення – система принципів заохочень у трудовому праві.

Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що під принципами заохочення за трудові досягнення необхідно розуміти керівні ідеї заохочувальних норм, які проявляють себе в нормах права, мають вплив на процес правозастосування при регулюванні заохочувальних відносин та заохочують варіант поведінки, що складається в ході досягнення соціально-корисних результатів і показників праці, переважаючих звичайні вимоги.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вельский К. С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы, факторы укрепления) : учебное пособие / К. С. Вельский. – М., 1988. – 90 с.
2. Словарь русского языка / под общей ред. С. П. Обнорского. – М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953. – 848 с.
3. Рябовол И. М. Поощрения за труд по советскому трудовому праву : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук / И. М. Рябовол. – Л., 1978. – 22 с.
4. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения / Е. В. Типикина. – М. : Юрлитинформ, 2010. – 160 с.
5. Хряпінський П. В. Заохочувальні норми у кримінальному законодавстві України : навч. посіб. / П. В. Хряпінський. – К. : Центр учб. літ-ри, 2008. – 192 с.
6. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР// ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Про порядок ведення трудових книжок працівників / затв. Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції країни, Міністерства соціального захисту населення України : від 29.07.1993 р., № 58.
9. Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням з ВЦРПС «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій» : від 20.07.1984 р., № 213 // Баланс. – 2002. – 05. – № 9–10 (спецвипуск).
10. Попов Л. Л. Управление. Гражданин. Ответственность (сущность, применение и эффективность административных взысканий) / Л. Л. Попов, А. П. Шергин. – Л., 1975. – С. 9–12.
11. Курилов В. И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект): дисс. в

виде научн. доклада на соискание ученой степени доктора юрид. наук / В. И. Курилов. – СПб., 1998. – 420 с.

12. Венедиктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної

діяльності працівників органів внутрішніх справ: теоретичний аспект: дис. ... кандидата юрид. наук / С. В. Венедиктов. – Х., 2004. – 187 с.

Джепа Г. В. Принципи заохочення за трудові досягнення / Г. В. Джепа // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 184–190 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_32.pdf

Проаналізовано позиції науковців до визначення понять «заохочення» та «принципи». Доведено, що заохочення має надаватись саме за трудові заслуги, за активну поведінку. Розглянуто стан законодавства та виокремлено комплексні принципи заохочення за трудові досягнення працівників. Досліджено особливості принципів заохочення за трудові досягнення працівників.

Джепа Г.В. Принципы поощрения за трудовые достижения

Проанализированы позиции ученых к определению понятий «поощрение» и «принципы». Доказано, что поощрение должно предоставляться именно за трудовые заслуги, за активное поведение. Рассмотрено состояние законодательства и выделены комплексные принципы поощрения за трудовые достижения работников. Исследованы особенности принципов поощрения за трудовые достижения работников.

Dzhepa G.V. Principles of Encouragements for Labor Achievements

Researcher's positions to definition of «encouragement» and «principles» analyzed. It is proved that the encouragement should be given just for labor services, for active behavior. The state of the law and the principles of integrated singled encouragements for labor achievements of workers. Features of the principles of encouragement for labor achievements of workers Examined.

Форум права