8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – Ст.112.

References:

1. Informatsiya Derzhstatu Ukrayiny pro stan ukladennya kolektyvnykh dohovoriv na 31 hrudnya 2014 r. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=5891E032590C26B88A7686737B3DAD77.app1?art_id=175627&cat_id=34940
2. Informatsiya Kyyivs'koho mis'kkomu profspilky enerhetykiv «Pro vykonannya haluzevykh uhod i kolektyvnykh dohovoriv u 2014 r. ta ukladennya novykh na 2015 r.». - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://kievprofenergo.in.ua/page/297/
3. Pro sotsial'nyy dialoh v Ukrayini: Zakon Ukrayiny vid 23 hrudnya 2010 r. # 2862-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 2011. – # 28. – St.255.
4. Vykonannya Haluzevoyi uhody i kolektyvnykh dohovoriv – na kontroli Profspilky. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://ngpu.org.ua/ru/node/229
5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. # 322-VIII // Vidom. Verkhov. Rady URSR. – 1971. – # 50 (Dodatok). – St. 375.
6. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny #1658 vid 27.12.2014 r., dooprats. 20.05.2015 r. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrayiny vid 01.07.1993 r., # 3356-XII // Vidom. Verkhov. Rady Ukrayiny. – 1993. – # 36. – St. 361.
8. Podatkovyy kodeks Ukrayiny vid 02.12.2010 r. # 2755-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 2011. – # 13-14, # 15-16, # 17. – St.112.

***Рецензент**: кандидат юридичних наук Гробова А.А.*

УДК 349.2

Гончаров Г.Ю.,
здобувач Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Статтю присвячено дослідженню заохочення, як одного з найдієвіших засобів правового стимулювання забезпечення дисципліни праці, охарактеризовано сутність, правову природу та значення заохочення, визначено основні проблеми правового регулювання заохочувальної сфери із наданням авторських пропозицій щодо їх вирішення.

Ключові слова: дисципліна праці, стимул, правове стимулювання, заохочення, принципи заохочувальної системи, підстави заохочення.

Гончаров Г.Ю.,
соискатель Днепропетровского государственного университету внутренних дел

ПООЩРЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Статья посвящена исследованию поощрения, как одного из действенных средств правовой стимулирования обеспечения дисциплины труда, охарактеризовано сущность, правовая природа и значение поощрения, определены основные проблемы правового регулирования поощрительной сферы с предоставлением авторских предложений по их решению.

Ключевые слова: дисциплина труда, стимул, правовое стимулирование, поощрение, принципы поощрительной системы, основания поощрения.

G. Y. Goncharov,
Researcher Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs

PROMOTION AS MEANS OF LABOR DISCIPLINE PROVISION

The article investigates the promotion as one of the most effective remedies to stimulate the provision of labor discipline, characterized the essence, and the legal nature of the promotion, the basic problems of modern legal regulation of the sphere with the provision of incentive copyright proposals for their solution.

Defined two major problems in this field of law arising in practice:

1) neglect the use of employer incentives to workers who deserve it.
2) unjustified application of employer incentives to employees who do not deserve it.
Given a proposition to insert in the Labour Code the following words, which would be fixed the following principles:
1) The principle of balancing the interests of legal process stimulation.
2) The principle of priority consideration of the interests of the stimulated subject.
3) The principle of appropriateness and reasonableness of the use of incentives.
4) The principle of a combination of various types of social and legal means of promoting employees.
5) The principle of guaranteed compensation.
Keywords: work discipline, incentive, legal incentives, promotion, incentive systems principles, the principles of encouragement, promotion foundation.

Актуальність проблематики. Ефективний розвиток виробництва в ринкових умовах об'єктивно не можливий без використання сучасної прогресивної системи заохочень працівників. Заохочення є провідним соціально-правовим засобом забезпечення оптимізації праці, його раціоналізації, формування позитивної поведінки працівників. В сучасний період заходи і засоби за допомогою яких здійснюється правове регулювання дисципліни праці виражається у формі впливі на трудову діяльність людини, створюючи сприятливі умови для вільного вибору особою мотивів правомірної поведінки. При цьому право виступає в ролі фактора, який впливає не тільки на зовнішні, але й на внутрішні процеси формування мотивації суб'єктів трудового права.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідженню інституту заохочень присвячено праці таких науковців як: В.С. Андрєєва, В.С Венедіктов, М.О. Дей, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, С.І. Кожушко, І.В. Лазор, А.В. Малько, С.М Прилипко, В.І Прокопенко, Л.С. Таль, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М Ярошенко та інші. Проте, на сьогоднішньому етапі, вітчизняне законодавство у сфері стимулювання праці все ще має прогалини. Попри значну диференціацію в регулюванні трудових правовідносин, законодавство не враховує психічних та психологічних особливостей людини. В цьому аспекті, вітчизняна заохочувальна система потребує переосмислення.

Метою статті є розгляд сутності, значення та місця заохочення у системі заходів забезпечення дисципліни праці, дослідження впливу заохочення на трудову поведінку працівників, виділення проблем правового регулювання стимулювання праці та розробка конкретних пропозицій щодо їх запровадження.

Виклад матеріалу. Розуміння сутності та значення заохочень у трудовому праві як соціально-правового інструмента керування працею пов'язано, передусім, із з'ясуванням такої категорії як «стимул». У науковій літературі можна помітити різне тлумачення категорії «стимул». Досить поширеним є визначення стимулу, що дається в багатьох словниках, де стимул визначається як: те, що викликає зацікавленість у здійсненні чого-небудь; спонукальна причина до здійснення чогось; подразник, який викликає реакцію [1, с. 1195].

Стимул виступає головною причиною (початком) активності особи, і водночас є її метою. Мета – це внутрішнє бажання особи отримати ідеальний наслідок такої активності. Він у загальному вигляді конструюється вже в момент підключення активізації особи, тобто в момент появи у неї певного стимулу. Відповідно, стимул виступає одночасно і головною причиною, і головною метою будь-якої активності, так

як містить в собі і її причину і мету [2, с. 161–162]. Зовнішній стимул спонукає до внутрішньої саморегуляції поведінки за рахунок того, що особа визнає соціальні цінності та переводить їх у свої власні установки, у мотиви своєї поведінки... Саме вплив права шляхом створення стимулів оптимально відображає правове опосередкування інтересів і активізацію людського фактора [3, с. 10].

Таким чином, правовий стимул являє собою певну об'єктивно існуючу умову, що завжди має зовнішнє вираження та здійснює вплив на внутрішнє переконання працівника, викликаючи у нього бажання свідомо ставитись до своїх трудових обов'язків, іншими словами – «поводитись дисципліновано».

Правові стимули можна поділити на два основні види: позитивне стимулювання, що передбачає заохочення та негативне стимулювання, що передбачає покарання за правопорушення. Як вірно підмітив В.М. Кудрявцев, саме заохочення, а не покарання є більш ефективними засобами досягнення трудової дисципліни, [4, с. 155].

Заохочення являє собою форму та міру юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, у результаті чого суб'єкт отримує винагороду, для нього настають сприятливі наслідки [5, с. 78]. Сутність заохочення як стимулюючого засобу для забезпечення дисципліни праці полягає в тому, що працівник не примушується до тієї або іншої форми поведінки під острахом покарання. Він самостійно обирає бажану поведінку, спонукає себе до такої поведінки, в якій зацікавлений як він, так і роботодавець. Точніше кажучи, працівник зацікавлений не в самій поведінці, тобто не в самому процесі старанної праці, а в її результаті – отримання передбаченого блага. При цьому позитивний стимул виконує і певну обмежуючу роль, опосередковано стримуючи особу від скоєння дисциплінарних проступків. Саме через заінтересованість працівника у досягненні передбаченого блага, заохочення слід визнати одним з найвпливовіших засобів забезпечення дисципліни праці на виробництві.

З психологічної точки зору такий інтерес є специфічною спрямованістю особи, він є зосередженням на певному предметі, яке викликає намагання ближче ознайомитися з ним, глибше у нього вникнути. Інтерес, проникнувши у людську свідомість, стає мотивом для досягнення цілей, виражається у бажанні ознайомитися з цим предметом чи заволодіти ним, а отже стає мотивом певної діяльності [6, с. 210–211]. Саме підвищення інтересу закладено в основу самого існування системи заохочень.

Розглядаючи внутрішню сторону заохочень, слід зазначити, що у процесі правового стимулювання наявна збалансованість інтересів як стимульованого суб'єкту, так і стимулюючого. У процесі виробництва керівник бажає завдяки діяльності підлеглого отримати прибуток. Для цього він і пропонує працівнику форми схвалення. Отже, суб'єкт правовідносин із заохочення завжди має перед собою власну мету – кінцевий результат. Для керівника це отримання прибутку, а для підлеглого – задоволення власних моральних та матеріальних інтересів. Наявність такого взаємозалежного бажаного результату у процесі правового стимулювання дозволяє здобути узгодженість мети між сторонами.

Виходячи із проведеного аналізу, пропонуємо виділяти наступні особливості заохочувальної системи як засобу забезпечення дисципліни праці: 1) носить добровільний характер; 2) спонукає до активних дій, зацікавлюючи особу в досягненні поставленої цілі; 3) підсилює бажання у працівника обирати правомірну поведінку;

4) виражається лише у позитивних правових засобах впливу що мають зовнішній вираз; 5) задовольняє потреби та інтереси як працівника так і роботодавця; 6) інформує про наслідки правомірної поведінки, дає приклад оточуючим, здійснюючи тим самим виховний характер інших працівників; 7) виконує обмежуючу роль, опосередковано стримуючи особу від скоєння дисциплінарних проступків.

Відповідно до ст. 143 КЗпП до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [7]. Виходячи зі змісту цієї норми, питання заохочення працівників віднесені до сфери локального нормативно-правового регулювання. Саме в локальних актах встановлюється система стимулювання праці: види заохочень, підстави та порядок їх застосування, а у деяких випадках і показники праці, відповідно до яких працівник має право на той або інший вид заохочення.

Так, основним локальним актом, який регулює відносини сфери заохочень виступають Правила внутрішнього трудового розпорядку. Згідно із п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, до працівників застосовуються такі заохочення: 1) оголошення подяки; 2) видача премії; 3) нагородження цінним подарунком; 4) нагородження Почесною грамотою; 5) занесення до книги Пошани, на Дошку пошани. Правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть бути передбачені також і інші заохочення [8].

Віднесення загальної заохочувальної системи до локального нормативно-правового регулювання без закріплення обов’язкового (мінімального) переліку заохочень у КЗпП породжує ряд проблем на практиці. Виходячи із положень законодавчих актів, заохотити працівника є правом, а не обов’язком роботодавця (див ст. 144 КЗпП). Тобто, він має на власний розсуд вирішувати доцільність застосування (або не застосування) заохочення до того чи іншого працівника. У положеннях про преміювання, трудових договорів та контрактів можуть встановлюватися показники, при виконанні яких у працівника виникає право на премію, а у роботодавця - обов'язок з її виплати. Але, закріплення показників та підстав за якими застосовується заохочення ми спостерігаємо, здебільш, у спеціальному правовому регулюванні стосовно окремих категорій працівників.

Така побудова законодавства не є досконалою, а аналіз роботи цього законодавства дає підставу визначити дві основні проблеми що виникають на практиці: 1) нехтування роботодавцем застосування заохочень до працівників які його заслуговують; 2) необґрунтоване застосовування роботодавця заохочень до працівників які його не заслуговують.

Неодноразово на практиці спостерігається, що навіть при виконанні працівником роботи на бездоганному рівні, роботодавець не надає йому тих матеріальних та моральних благ на які він заслуговує, ігноруючи його право на набуття додаткових духовних та матеріальних цінностей тим самим знижуючи його інтерес до сумлінної праці. Також, відомі випадки коли заохочення застосовуються без достатнього на те обґрунтування. Наприклад, відразу до багатьох працівників або стосовно працівника, який жодним чином не проявив себе. Якщо у першому випадку, порушуються законні

права та інтереси працівника на отримання заохочення, то у другому знижується ефективність самого інституту заохочень.

Вважаємо, що для зменшення випадків необґрунтованого застосування або незастосування заохочень, необхідно запровадити дієвий законодавчо закріплений механізм, який закріплював би суб'єктивне право працівника на отримання заохочення та встановлював підстави його реалізації.

Доволі цікавим, на нашу думку, є запропонований М.І. Іншиним та В.І. Щербиною підхід, щодо визначення підставою застосування заохочень трудової заслуги працівника, яка включає до себе два основні юридично-значущі варіанти поведінки: бездоганну роботу та відзнаку. Бездоганна робота – тривале добросовісне і точне виконання працівником загальнообов'язкового мінімуму вимог, які пред'являються до посади чи виконуваної роботи і відсутність порушень трудової дисципліни. Відзнака – здійснення працівником таких корисних дій для роботодавця, які значно перевищують загальні повсякденні вимоги відносно виконуваної трудової функції. Розуміння підстав застосування заохочень вчені пропонують здійснити шляхом розкриття елементів складу цього правомірного юридичного факту, до якого входить: об'єкт, суб'єкт, об'єктивна сторона, суб'єктивна сторона [9, с. 375]. Ми з цією позицією повністю погоджуємось.

Так, об'єктом трудової заслуги виступають суспільні відносини спільної праці працівників. Зауважимо, така ознака як «спільність праці» набуває не аби якого значення у заохочувальній сфері. Адже лише у колективі виникає конкуренція та суперництво яка підштовхує працівників більш дисципліновано і старанно відноситись до своїх трудових обов'язків.

Об'єктивну сторону трудової заслуги працівника характеризують такі елементи: правомірні дії, суспільно-корисний результат і причинний зв'язок між правомірними діями і суспільно корисним результатом, а також час і місце дії [9, с. 376].

Така конструкція об'єктивної сторони потребує уточнення. Як відомо, будь-яка легальна трудова діяльність є суспільно корисною. А отже, необхідно визначити рівень (ступінь) цієї «корисності». Через різноманітність професій, спеціальностей та характеру виконуваних робіт, визначити такий рівень за одним загальним критерієм практично неможливо. Тому, пропонуємо розглядати рівень суспільної користі, окремо для «бездоганної поведінки» та «відзнаки». У першому випадку критерієм за яким повинен заохочуватися працівник виступає тривалість у часі виконання вимог обумовлених трудовим договором без порушень трудової дисципліни. Адже поведінка працівника в даному разі виражається у пасивній формі, бездіяльності. Така бездіяльність направлена не на виконання трудової функції, а на запобігання скоєння дисциплінарних або інших трудових правопорушень. Стосовно другого, критерієм виступає результативність. Працівник в цьому разі відходить від загальних (мінімальних) обов'язків передбачених трудовим договором, перевищуючи їх, наприклад, здійснюючи творчий винахід, або значно перевищує норми виробітки встановлені для його роботи. На відміну від бездоганної роботи, відзнака виражається тільки активними діями працівника які мають не триваючий, а разовий характер.

Ще однією обов'язковою ознакою об'єктивної сторони виступають місце і час. Так як для отримання заохочення працівник повинен виконувати певну трудову

функцію на визначеному місці роботи (робочому місці) та у робочий час у конкретного роботодавця. Інакше його досягнення просто не будуть трудовими.

Суб'єктом виступає лише працівник. Тобто особа яка працює за трудовим договором і на яку поширюються заохочення встановлені правилами внутрішнього трудового розпорядку або іншим нормативним актом.

Останній елемент юридичного факту правомірної поведінки працівника, у зв'язку із яким у працівника виникає право на отримання заохочення – суб'єктивна сторона. Вона визначає психічне ставлення працівника до своєї правомірної поведінки і суспільно-корисного результату. Заохочуватись має лише той працівник який чесно, сумлінно, наполегливо ставиться до праці. На нашу думку, встановлення такого внутрішнього переконання працівника набуває важливого значення при заохоченні працівника за бездоганну роботу, адже при бездоганній роботі результат не є чітко вираженим, на відміну від відзнаки.

З огляду на аналіз запропонованих вченими елементів складу юридичного факту правомірної поведінки працівника, вважаємо за необхідно, закріпити підставу обов'язкового застосування заохочення у проекті нового Трудового кодексу. Але, як вже було раніше зазначено, навести універсальний критерій для заохочення усіх категорій, спеціальностей і професій працівників практично неможливо, тому пропонуємо закріпити основні напрямки, принципи застосування заохочень.

Висновок. Так, виходячи із проведеного вищу аналізу вважаємо за необхідне доповнити проект Трудового кодексу відповідним приписом який би закріплював наступні принципи:

1) Принцип збалансованості інтересів учасників процесу правового стимулювання. Даний принцип виражається у передбаченні і закріпленні таких видів і форм заохочень, за допомогою яких обидві сторони трудового правовідношення отримували би бажаний для них кінцевий результат.

2) Принцип першочергового врахування інтересів стимульованого суб'єкта. Дотримання даного принципу дозволить роботодавцю розраховувати на наполегливість та ініціативність у виконанні поставленого завдання з боку працівника, а працівнику отримати передбачуване благо.

3) Принцип доцільності та обґрунтованості застосування заохочення. Відповідний принцип покладає на роботодавця обов'язок провести відбір працівників які заслуговують бути заохоченими. Пропонуємо, окрім введення у законодавство даного принципу, закріпити також суб'єктивне право працівника на отримання заохочення у ст. 21 «Основні права працівника» проекту Трудового кодексу в наступній редакції: «право на одержання заохочень за трудову відзнаку або бездоганну роботу», а також кореспондуючий праву обов'язок ~~у~~ роботодавця у ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця»: «Обов'язок заохотити працівника у разі його трудової відзнаки або бездоганної роботи у передбаченому порядку». Закріпити наведені вище визначення «бездоганна робота», «трудова відзнака».

4) Принцип поєднання застосування різних видів соціально-правових засобів заохочення працівників. У правилах внутрішнього трудового розпорядку або іншому нормативному акті в яком закріплюється перелік заохочень повинно бути обов'язково

передбачено декілька видів та форм заохочень, як матеріального так і морального характеру.

5) Принцип гарантованості винагороди. Застосування заохочень повинно бути обґрунтованим, скерованим на конкретний кінцевий результат. Отримавши бажане, стимулюючий суб'єкт повинен належно оцінити вчинене діяння працівника та надати йому певне благо. В свою чергу працівник повинен бути впевнений, що отримає за свою роботу обіцяну винагороду.

Окрім вищенаведених пропозицій до проекту Трудового кодексу, вважаємо за необхідне, для покращення правового регулювання заохочувальної системи підсилити контроль з боку профспілок шляхом закріплення у проекті Трудового кодексу України положення про обов'язкову річну звітність роботодавця перед профспілковим органом про проведені за рік заохочення, з відповідними поясненнями з якої причини був заохочений той чи інший працівник, і чому інші працівники не зазнали заохочень.

Рекомендуємо також, для спонукання роботодавців до широкого застосування заходів стимулювання працівників, проводити освітні програми за допомогою засобів масової інформації, доносячи до них ефективність і наукову обґрунтованість позитивного стимулювання працівників як ефективного засобу підвищення трудової дисципліни на виробництві.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К.; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
2. Тихонравов Ю. В. Основы философии права / Тихонравов Ю. В. – М. : Вестник. – 1997. – 608 с.
3. Тихомиров Ю. А. Закон, стимулы, экономика / Тихомиров Ю. А. – М. : Юрид. лит., 1989. – 270 с.
4. Кудрявцев В.Н. Право и поведение / В.Н. Кудрявцев. - М. – 1978. – 196 с.
5. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве: монография / А.В. Малько. – М.: Юрист, 2004. – 250 с.
6. Матузов М. И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Матузов М. И. – Саратов. – 1972. – 292 с.
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
8. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій від 20 липня 1984 р., № 213 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84.
9. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса плюс, 2014. – 500с.

References:

1. Velykyy tlumachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy / [uklad. i holov. red. V. T. Busel]. – K.; Irpin' : Perun, 2002. – 1440 s.
2. Tykhonravov Yu. V. Osnovy fylosofyy prava / Tykhonravov Yu. V. – M. : Vestnyk. – 1997. – 608 s.
3. Tykhomyrov Yu. A. Zakon, stymuly, ekonomyka / Tykhomyrov Yu. A. – M. : Yuryd. lyt., 1989. – 270 s.
4. Kudryavtsev V.N. Pravo y povedenye / V.N. Kudryavtsev. - M. – 1978. – 196 s.
5. Mal'ko A.V. Stymuly y ohranychenyya v prave: monohrafyya / A.V. Mal'ko. – M.: Yuryst, 2004. – 250 s.
6. Matuzov M. Y. Lychnost'. Prava. Demokratyya. Teoretycheskye problem subyektyvnoho prava / Matuzov M. Y. – Saratov. – 1972. – 292 s.
7. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid 10.12.1971 # 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoyi Rady. – 1971. – # 50. – St. 375.
8. Typovi pravyla vnutrishn'oho trudovoho rozporyadku dlya robochykh i sluzhbovtsiv pidpryyemstv, ustanov, orhanizatsiy vid 20 lypnya 1984 r., # 213 // [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84.
9. Trudove pravo Ukrayiny: pidruchnyk / M.I. Inshyn, V.I. Shcherbyna. – Kharkiv: Dysa plyus, 2014. – 500s.

Рецензент: *кандидат юридичних наук Гробова А.А.*