

УДК 349.2:331.108.5

**ПРЕМІЮВАННЯ ЯК РІЗНОВИД ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Машков К.Є., к. ю. н.,  
доцент кафедри права  
Київський національний лінгвістичний університет

Стаття присвячена проблемам преміювання як різновиду заохочення працівників, оскільки відносини зі стимулювання прогресивної трудової поведінки працівників займають особливе місце в системі трудових правовідносин. Основний зміст дослідження становить аналіз преміювання як правового механізму стимулювання праці з метою підвищення ефективності діяльності працівників.

**Ключові слова:** преміювання, премія, заохочення, заходи заохочення, трудове досягнення, працівник, виконання працівником трудових обов'язків.

Статья посвящена проблемам премирования как разновидности поощрения работников, поскольку отношения по стимулированию прогрессивного трудового поведения работников занимают особое место в системе трудовых правоотношений. Основное содержание исследования составляет анализ премирования как правового механизма стимулирования труда с целью повышения эффективности деятельности работников.

**Ключевые слова:** премирование, премия, поощрение, меры поощрения, трудовое достижение, работник, выполнение работником трудовых обязанностей.

Mashkov K.Ye. BONUS AWARDS AS A VARIETY OF INCENTIVES FOR WORKERS

The article highlights the problem of bonus awards as a variety of incentives for workers since the relations of promoting the progressive labor behavior of workers occupy a special place in the system of labor relations. The main contents of scientific research is analysis of legal mechanisms of work incentives to increase the efficiency of employees activity.

**Key words:** bonus award, award, incentives, work achievements, worker, performance of employment duties.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку суспільства важливе значення належить соціально-економічним факторам активізації діяльності працівників, її якості та продуктивності. Відтак, зважаючи на ці передумови, особливе місце в системі трудових правовідносин займають відносини із стимулювання прогресивної трудової поведінки працівників.

Стимулювання трудової діяльності являє собою складний процес, обумовлений особистими характеристиками людини, сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до ефективної діяльності. Зазначене явище знаходить свій прояв у спонуканні працівників з боку органів управління підприємства, установи, організації за допомогою задоволення матеріальних та соціальних потреб.

Відповідно, наука трудового права не може залишатись осторонь даного процесу. Лише у випадку відображення в нормах трудового законодавства будь-які зміни в регулюванні трудових правовідносин зможуть знайти практичне втілення. Крім того, дуже важливим є науково-методологічне обґрунтування. Тому постає необхідність детального розгляду правових механізмів стимулювання праці з метою підвищення ефективності діяльності працівників. Одним з найпоширеніших заходів заохочення є преміювання.

**Ступінь розробленості проблеми.** Проблематикою заохочення працівників в цілому та преміювання зокрема в різний час займалися В.Я. Гоц, С.І. Шкурко, С.С. Каринський, О.І. Процевський, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чани-

шева, М.С. Кохан та інші. Проте, на нашу думку, правова природа преміювання як різновиду заохочення працівників потребує подальшого дослідження.

**Метою цієї статті** є дослідження правових аспектів преміювання як виду заохочення працівників з урахуванням сучасного розвитку трудового законодавства України, визначення правової природи преміювання, характеристики матеріальних та моральних аспектів преміювання.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно зі ст. 143 Кодексу законів про працю України за успіхи в роботі до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку [1]. Зокрема, в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку від 20 липня 1984 року зазначається перелік засобів заохочення: оголошення подяки, премія, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою, занесення до книги пошани, на Дошку пошани.

Трудовим законодавством України передбачаються такі основні види заохочень: за успіхи у роботі (ст. 143 КЗпП), за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП), переваги та пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП) [1]. Однак при укладенні контракту сторони мають право передбачити будь-які заохочення у випадку належного виконання працівником своїх зобов'язань.

До першої групи заохочень належать заходи матеріального і морального характеру за зразкове виконання трудових обов'язків,



підвищення продуктивності праці, інші успіхи в роботі.

Друга група (за особливі трудові заслуги) включає заохочення, ініційовані вищими органами управління та представленні нагородженням медалями, грамотами, орденами.

Третій вид заохочень надається працівникам, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, у вигляді пільг і переваг в соціально-побутовій сфері (путівки на відпочинок, пільги при пересуванні в громадському транспорті).

Детальніше розглянемо премію як один із засобів заохочення працівників за зразкову працю.

У науці трудового права вже визначено, що премія – це додаткова винагорода за працю, яка виплачується понад посадові оклади та тарифні ставки, що становлять основну (постійну) заробітну плату та є додатковою матеріальною винагородою працівників за високі кількісні чи якісні результати роботи [2, с. 4–5].

О.І. Процевський, даючи визначення поняттю «заробітна плата», вважає її елементом трудових відносин, а премію – елементом заохочувальних відносин. На його думку, головне призначення преміальної системи – це створення у працівників матеріальної зацікавленості в покращенні тих показників роботи, які відрядною або погодинною системою оплати праці не стимулюються взагалі або недостатньо [3, с. 128].

На увагу заслуговує також твердження О.І. Процевського про те, що право працівника на премію і обов'язок підприємства її виплачувати складають зміст заохочувальних правовідносин. Воно не входить до первинних трудових правовідносин в якості його елемента, хоча виникає в окреслених ним рамках [4, с. 271].

Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» визначає три складові заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відтак наявне нормативне закріплення поняття «основна заробітна плата» (ч. 1 ст. 2 ЗУ «Про оплату праці») – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Відповідно до ч. 2 ст. 2 ЗУ «Про оплату праці» додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, в тому числі доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [5].

Згідно з ч. 3 ст. 2 ЗУ «Про оплату праці» інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати, до яких належать винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [5].

Слід звернути увагу на той факт, що вся преміальна винагорода виплачується понад основну частину заробітної плати. Заробітна плата, як і преміальна винагорода, входить у поняття оплати праці, але обов'язковій виплаті у відповідності до якості і кількості затраченої праці підлягає лише гарантована заробітна плата [8, с. 148–149].

За змістом премії розрізняють основні і додаткові. Основні премії передбачаються системами заробітної плати і нараховуються за досягнення заздалегідь встановлених показників. Право на них набувають всі працівники, але розмір встановлюється в залежності від виконання конкретних завдань. Додаткове преміювання має на меті матеріальне заохочення працівника за певне досягнення. Хоча основні премії і передбачаються системами оплати праці, але вони не становлять зміст заробітної плати [3, с. 150]. Відтак преміальна частина заробітної плати не є елементом трудових правовідносин, які виникають на основі трудового договору.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що премія є частиною заробітної плати, оскільки входить до її структури (а саме до додаткової заробітної плати та до інших заохочувальних та компенсаційних виплат), але не входить до основної заробітної плати. Отже, вона може бути додатковою винагородою за працю понад встановлені норми та заохочувальною виплатою, що непередбачена актами законодавства.

С.С. Карінський вважав, що премії, передбачені оплатою праці, є складовою частиною заробітної плати, а премії поза системами оплати праці – такими, що до неї не входять. Призначення показників преміювання полягає в зосередженні уваги на збільшенні премійованих осіб, на покращенні тих сторін трудової діяльності, які знаходяться за межами впливу основних систем оплати праці. Умови преміювання безпосередньо не впливають на розмір премії і є юридичним фактом, з яким пов'язано визнання права на премію [6, с. 65–67].

В юридичній літературі преміальні винагороди класифікують на премії, які обумовлені системами оплати праці, одноразові й проміжні (премії спеціального призначення). Також за змістом премії поділяють на основні і додаткові. Основні премії передбачаються системами оплати праці й нараховуються за досягнення заздалегідь установлених показників. Право на них мають усі працівники, але розмір встановлюється залежно від виконання конкретних завдань. Додаткове преміювання має на меті матеріально заохочувати працівника за певні досягнення [4, с. 273–276].

Відтак навіть премії, передбачені системами оплати праці, змісту заробітної плати не становлять. Премії, на відміну від заробітної плати, мають характер заохочення. Основні премії визначають як премії з додаткової заробітної плати, а додаткові – як премії із заохочувальних та компенсаційних виплат, оскільки до основної заробітної плати премії в трудовому законодавстві України не відносяться [4, с. 276–278]. Однак Законом України «Про державну службу», яким також передба-

чається можливість преміювання працівників, премії віднесені до складу заробітної плати. Зокрема, згідно зі ст. 33 заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок [7]. Таким чином, виходячи з положень закону України «Про державну службу», премія входить до складу заробітної плати, при цьому має не заохочувальний характер, а зобов'язальний.

У наукових працях з врегулювання трудових правовідносин зазначається, що преміювання як вид заохочення – це право, а не обов'язок роботодавця, тому працівник не має права вимагати заохочення від роботодавця [9, с. 419; 10, с. 298]. Умовами преміювання є особливі випадки сумлінного виконання трудових обов'язків і відсутність порушень трудової дисципліни. Преміям в системі заходів заохочення властивий разовий характер. Вони проявляються у формі визнання певного працівника або усього колективу в цілому в результаті загальної оцінки праці за трудові заслуги, а не за виконання заздалегідь встановлених вимог.

Відтак преміям в системі заходів заохочення властивий разовий характер. Премія є своєрідною формою визнання та загальної оцінки працівника за трудові заслуги, проте не за виконання встановлених організацією виробничих показників.

Савич В.І. стверджує, що заохочувальний характер премій в системі оплати праці повинен бути обґрунтований у призначенні та визначенні у немайновій характеристиці праці. При цьому особливої уваги потребує правильність поєднання матеріальної і нематеріальної зацікавленості [8, с. 35–39].

**Висновки.** Отже, премія, яка передбачена системою оплати праці, є заходом заохочення за конкретні трудові досягнення працівника. Відтак преміювання як особливий вид заохо-

чення в трудовому праві являє собою ефективний інструмент підвищення рівня працездатності працівників. Незважаючи на те, чи зумовлені премії системами оплати праці, вони характеризуються як такі, що не становлять змісту заробітної плати, мають різні правові режими, але однакову заохочувальну правову природу. Для працівників будь-яка премія виплачується понад заробітну плату та є заохоченням за певні досягнення в праці. Таким чином, премію можна визначати елементом особливих правовідносин – заохочувальних.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс Законів про Працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Лившиц Р.З. Советское законодательство о премировании / Р.З. Лившиц. – М. : Знания, 1982. – 64 с.
3. Процевский А.И. Зароботная плата и эффективность общественного производства / А.И. Процевский. – Харьков : Вища школа, 1975. – 168 с.
4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. – 288 с.
5. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
6. Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда / С.С. Каринский – М. : Юридическая литература, 1966. – 233 с.
7. Закон України «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
8. Савич В.И. Премирование рабочих и служащих за высокое качество продукции и материальная ответственность за брак (правовые вопросы) / В.И. Савич – Томск : Издательство Томского университета, 1976. – 104 с.
9. Кохан М.С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – № 63. – С. 417–423.
10. Пилипенко Ю. Засоби заохочення сумлінної праці та їх види за трудовим законодавством // Правова держава. – 2010. – № 21. – С. 294–299.