

УДК 349.2

Петро Пантелієнко,*канд. юрид. наук,
суддя Верховного суду України,
заслужений юрист України*

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті визначено основне завдання преміювання. Сформульовано пропозиції з удосконалення преміювання працівників. Встановлено чіткі механізми реалізації зазначених пропозицій.

Ключові слова: преміювання, преміювання працівників, заохочення працівників, стимулювання працівників, пропозиції з удосконалення преміювання.

Постановка проблеми. Нині практика показує, що преміювання є одним із найбільш мотивуючих і часто застосовуваних засобів забезпечення ефективного виконання працівником своєї трудової функції. Створення якісної системи преміювання сприятиме зацікавленості працівників у результатах своєї праці, створюватиме високий рівень продуктивності праці та підвищуватиме їх трудовий потенціал.

Аналізуючи останні зміни до законодавства, що регулює трудові відносини в цілому (зокрема, прийняття за основу Трудового кодексу України від 5 листопада 2015 р.), можна зробити висновок, що замість продовження радянських тенденцій був взятий курс на європейську інтеграцію і проведено низку змін для приведення відповідності характеру правового регулювання до міжнародних відносин. Проте такі зміни стосувалися, насамперед, легалізації та «детинізації» праці. Що стосується закріплення законодавчо упорядкованої системи преміювання праці як однієї з основних категорій заохочення, то на даному етапі спостерігаються певні прогалини в законодавстві, які слід вирішити.

Метою статті є розгляд пропозицій щодо удосконалення преміювання працівників.

Стан наукового дослідження. Питанню вивчення преміювання як елементу системи заохочень приділяли свою увагу ряд зарубіжних авторів, таких як М. Альберт, Г. Беккер В. Врум, Г. Гант, Д. Макгрегор та інші.

Вирішенню питань щодо удосконалення преміювання приділяла свою увагу велика кількість вітчизняних науковців: Н.Б. Болотіна, Р.М. Баранов, О.В. Валецька, Ю.М. Верес, Г.Х. Гендлер, А.О. Горденюк, О.Д. Зайкін, М.І. Іншин, А.В. Калина,

С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, О.М. Мельник, А.Ю. Пашерстник, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.С. Савинова, С.І. Шкурко, В.І. Щербина та інші.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з того, що відсутня законодавчо закріплена класифікація преміювання працівників, не можна говорити про те, що взагалі відсутнє правове регулювання даного інституту. Так, досить розповсюдженим є затвердження Типових положень про преміювання, які застосовуються у тій чи іншій галузі.

Для більш об'єктивного аналізу удосконалення преміювання працівників необхідно сформулювати саме поняття «преміювання».

У законодавстві дане поняття застосовується, проте його дефініції не наведено, що може спричинити неоднозначність розуміння даного поняття [1, с. 128].

Що стосується удосконалення системи преміювання працівників, то, виходячи з відсутності чіткого нормативного регулювання і декларативного характеру локальних підзаконних нормативних актів, що регулюють дані питання безпосередньо в межах певного органу чи підприємства, доктринальних досліджень у різних працях існує досить велика кількість. Деякі автори наголошують на комплексному удосконаленні систем і процедур преміювання (наголошуючи на необхідності застосування економічних, психологічних та соціальних засобів), інші наголошують, що першочерговим і основним видом удосконалення є саме нормативне закріплення певних новацій.

Найбільш ґрунтовним і комплексним дослідженням (на сучасному етапі) системи преміювання, його удосконалення і перспективи запровадження певних новацій в Україні є дисертаційне дослідження, проведене А.І. Гордеюк [2]. Дана робота цікава тим, що

в межах одного дослідження було виведено декілька пропозицій щодо вдосконалення як оплати в цілому, так і преміювання як основної складової заохочення працівників.

Також досить важливим фактором в удосконаленні преміювання працівників буде саме індивідуалізація премій. Автор наголошує на необхідності розмежування суб'єктів отримання премій [2, с. 132]. Так, на даному етапі суб'єктами отримання премій є і трудовий колектив, і конкретний працівник, проте в більшості колективних договорах не вказано таке розмежування. У такому разі може виникати проблема у визначенні розміру премії за особливі заслуги чи винахідливість. Індивідуалізація виплати премій буде мати наслідком те, що кожний працівник отримуватиме суму премій відповідно до свого внеску у виконання того чи іншого завдання.

Підводячи підсумки вищезазначеного, А.І. Гордеюк наголошує на необхідності більш чіткого законодавчого закріплення даного субінституту. Автор аргументує необхідність створення окремого параграфу в Кодексі законів про працю України, до якого було би внесено основні положення щодо проведення преміювання. Такі положення були б типовими умовами, які необхідно внести до колективного договору, що, у свою чергу, матиме позитивні наслідки для більшої деталізації преміювання на локальному рівні [2, с. 172].

Проте автор не наголошує, які саме це повинні бути норми як у законодавстві, так і на локальному рівні. У даній роботі автор тільки наводить думку про можливість більш повного врегулювання відносин у сфері преміювання.

Інші автори, які досліджували дане питання, використовували дещо інший підхід для характеристики вдосконалення преміювання працівників.

Так, наприклад, О.В. Валецька досліджувала дане питання виключно в контексті удосконалення колективних трудових договорів. Так, у своїй праці «Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці» автор дотримується позиції, що основним джерелом закріплення процедури і системи преміювання повинні залишатись колективні трудові договори [3, с. 146].

Тобто О.В. Валецька дотримується кардинально іншої думки, ніж А.І. Гордеюк. У даній роботі наголошується на тому, що основним джерелом нормативного закріплення преміювання повинні бути колективні трудові угоди. І саме працівники шляхом участі в укладанні останніх будуть впливати на саму процедуру оплати і розмір премій.

У межах даного підходу для удосконалення ефективності праці шляхом застосування преміювання автор наголошує на необхідності запровадження і посилення відповідальності за невиконання колективного трудового договору [3, с. 147]. Такі зміни будуть мати наслідком виключення декларативності таких колективних трудових договорів і збільшення їх значимості в системі регулювання преміальних виплат.

Також у межах даної роботи О.В. Валецька рекомендує подолати формальний підхід до укладання і виконання колективного трудового договору, що буде мати наслідком збільшення ваги локального регулювання у загальній системі регулювання даного субінституту [3, с. 149].

Досить цікаву думку висловлює А.Б. Савинова у своїй праці «Мотивація і оплата праці в умовах ринку». Так, основним способом покращення преміювання автор називає збільшення самої суми преміальних виплат. Причому автор наголошує, що таке збільшення повинно бути в декілька разів. Тобто премія повинна бути від 30% до 50% від розміру основної суми заробітної плати [4, с. 601].

Також з вищезазначеною умовою автор пов'язує й інші зміни, а саме встановлення конкретних строків виплати премії, які мали б регулярний характер. Автор аргументує це тим, що саме значна й очікувана винагорода підвищуватиме мотивацію і, як наслідок, сприятиме зростанню ефективності праці [4, с. 78].

Це буде мати і низку негативних наслідків. Працівник у цьому разі розцінюватиме премію як частину заробітної плати. У цьому аспекті не врахована сама суть преміювання як стимулюючого фактору. Основною підставою для виплати премій повинна залишатись ефективність праці.

Г.Х. Гендлер справедливо зазначає, що деякі результати трудової діяльності взагалі не можуть бути враховані за допомогою основної заробітної плати. Наприклад, підвищення якості продукції, економія сировини й матеріалів не можуть знайти відбиття в розмірах тарифних ставок, окладів або доплат. Єдиною винагородою за ці результати трудової діяльності є премії як додаткова виплата робітникам і службовцям за виконання виробничих показників, які не стимулюються або недостатньо стимулюються основною заробітною платою [1, с. 167]. Тобто автор для вдосконалення премій наголошує на виділенні їх у ту категорію оплат, які не передбачені обов'язковими виплатами.

Це нестиме низку позитивних змін. У такому разі працівник буде націлений не тіль-

ки на виконання своїх трудових функцій, а й буде зацікавлений у певному покращенні результату своєї роботи. За такі покращення і досягнення і повинен получати працівник додаткову оплату.

Деякі автори пропонують диференціацію самих виплат. Так, наприклад, А.В. Калина у своїх працях пропонує розділити преміальні виплати на проміжні і кінцеві. Тобто працівник завжди буде зацікавлений у здійсненні поточної роботи, і водночас буде залишатися мотивація, спрямована на кінцевий результат [5, с. 114].

Також є автори, які у своїх працях, описуючи преміювання, відходять від самої суті преміювання як такого.

Так, інтерпретуючи ідеї управління фірмою, які були запропоновані Д. Мейстером, деякі автори пропонують досить цікаву систему преміювання. Наприклад, Р.М. Баран пропонує залучати працівників до участі в прибутку фірми. Мається на увазі, що преміювання як фіксовані виплати виключаються як такі, але замість них застосовується виплата відсоткового співвідношення від заробітку фірми кожному працівнику в якості так званої премії [6, с. 56].

Такий підхід є доволі прогресивним, проте майже не застосовується. Це зумовлюється тим, що не всі підприємства спрямовують свою діяльність на отримання прибутку (а вищезазначену процедуру можна застосовувати тільки в таких підприємствах). Проте на підприємствах, де основною ціллю є отримання прибутку, дана система оподаткування буде найбільш оптимальною.

Необхідно в межах даного підходу зазначити і негативні наслідки такого запровадження. Так, виплата непостійної премії буде ускладнювати процедуру оподаткування доходу працівника. Також для працівника буде досить важко відстежити отримання прибутку підприємством і, як наслідок, належну йому суму виплат.

Дані підходи до удосконалення преміювання працівників мають низку ознак, які не дають змогу їм у повному обсязі навіть у разі їх запровадження вирішити ті завдання, для яких і застосовується преміювання. Так, наприклад, позиція А.Б. Савиної щодо введення покращення преміювання і встановлення конкретних строків виплати [4] не завжди буде доцільною з точки зору прибутковості.

Більшість авторів, рекомендуючи шляхи удосконалення преміювання, не враховували економічний складник. Так, було взято до уваги права працівників, їхня мотивація, відповідність міжнародним нормам. Виходячи з вимог ринку, в межах якого здійснює свою

діяльність та чи інша фірма, обов'язковою умовою удосконалення преміювання повинна бути економічна обґрунтованість премій.

Основним завданням преміювання є забезпечення ефективності діяльності того органу, підприємства чи організації, в межах якого і запроваджується дане преміювання. Тому економічна обґрунтованість буде полягати у тому, що сукупний розмір премій працівників певного підприємства не повинен перевищувати загальний рівень доходів даного підприємства. Найбільш оптимальний розмір премій повинен бути еквівалентний загальному доходу підприємства і бути на рівні 5–10% від загального доходу фірми. У свою чергу, відношення премії до заробітної плати кожного конкретного працівника повинно бути значно вищим – на рівні 15–45% від місячного окладу працівника. Причому співвідношення премії і заробітної плати повинно залежати від внеску кожного працівника в загальний результат діяльності підприємства.

Ця процедура вдосконалення преміювання повинна бути врахована виключно на локальному рівні. Законотворчий процес є недостатньо гнучким і швидким, щоб врахувати всі необхідні зміни й охопити всі нові суспільні відносини у сфері оплати праці в цілому. У законодавство необхідно тільки ввести норму, яка закріплює мінімальні вимоги та стандарти для преміювання працівників. Така норма буде мати характер гарантійної. Доцільно буде викласти її таким чином, щоб вона закріплювала мінімальний розмір премії, еквівалентної 5% окладу працівника. Також така норма закріплювала б суб'єктивне право працівника, яке б кореспондувало об'єктивному обов'язку роботодавця. Мається на увазі, що якщо працівник сумлінно виконує свої обов'язки і до нього не застосовуються стягнення, то він автоматично отримує право на премію.

Пропонується викласти таку конструкцію правової норми, яку необхідно внести в КЗпП України. Дану норму необхідно закріпити в статті 43 зі значком один і викласти її таким чином:

«431 Мінімальні гарантії, щодо заохочення праці

1. Розмір преміальних виплат, які отримує працівник за звітний місяць, не повинен бути меншим ніж 5 % від його посадового окладу.

2. Роботодавець зобов'язаний виплачувати премію працівнику у разі сумлінного виконання ним трудових обов'язків та не притягнення його до дисциплінарної відповідальності протягом 3 місяців.

3. Безпідставне притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з метою

невиплати останньому преміальних виплат тягне за собою накладення штрафу у десятикратному розмірі від суми несплачених преміальних виплат за кожного працівника.

4. Повторне вчинення роботодавцем діянь, передбачених ч. 3 даної статті, тягне за собою штраф у стократному розмірі суми несплачених преміальних виплат за кожного працівника».

Частини третя та четверта спрямовані на усунення декларативного характеру даної статті та недопущення зловживань роботодавцем.

Введення цієї норми призведе до розширення кола трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду в судах, виключний перелік яких містить КЗпП України, буде новою підставою: трудовий спір, який виник у працівника з роботодавцем у зв'язку з безпідставним притягненням працівника до дисциплінарної відповідальності з метою невиплати преміальних виплат.

Внесення таких змін до КЗпП України – тільки перший етап удосконалення преміювання працівників. Найбільш важливим, наступним, етапом є створення типових Положень про преміювання, які вже враховуватимуть дані мінімальні стандарти щодо преміювання. Такі положення необхідно створювати з кожного напрямку діяльності підприємства, установи, організації чи державного органу. Таке локальне регулювання і буде мати найбільший ефект за умови врахування всіх гарантій законодавства.

Також дуже важливою умовою для удосконалення системи преміювання є розмежування самих премій залежно від того, де саме вони застосовуються.

Так, досить дієвим буде розмежування системи виплати премій між державними органами і недержавними організаціями. Будь-яке підприємство буде мати на меті отримання прибутку від здійснення своїх функцій, а ефективно здійснення своїх функцій прямо залежить від виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Державні ж органи не мають на меті отримання прибутку – вони виконують функції держави. Тому було б не доречно однаково заохочувати працівників двох різних за своєю сутністю органів.

У таких випадках для державних органів буде доцільно застосовувати створення мінімальних гарантій, для недержавних – інших систем преміювання. Досить ефективною буде зазначена вище система, у якій премія виплачується залежно від доходу підприємства.

У державних органах необхідно здійснювати преміювання шляхом диференціації працівників за їхньою кваліфікацією і досві-

дом роботи. У недержавних підприємствах, де набагато простіше простежити за виконаною роботою і, як наслідок, за отриманням прибутку підприємства, доцільніше використовувати премії, які будуть залежати від виконаної роботи.

Необхідно наголосити на такому виді удосконалення преміювання, як депреміювання. Ця категорія буде являти собою певний пільговий субінститут в межах інституту оплати праці і застосування засобів заохочення чи стягнення. За порушення трудової дисципліни, якщо дане порушення не було досить суттєвим, було б не доцільно застосовувати засоби стягнення. У цьому разі, якщо працівник отримує регулярні премії, було б доцільно на певний період позбавити його таких премій, не застосовуючи передбачені Кодексом законів про працю України дисциплінарні стягнення.

Преміювання являє собою один із найбільш дієвих субінститутів впливу на працівника з боку роботодавця, тому досить важливим є чітке врегулювання даної процедури.

Запровадження обґрунтованих доктринальних змін до характеру та системи преміювання матиме наслідком забезпечення ефективності праці, забезпечення інтересів як працівника, так і роботодавця.

Висновки

Необхідно врахувати, що будь-які зміни можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для всіх суб'єктів преміювання. Тому, вносячи будь-які зміни до характеру такого преміювання, необхідно ґрунтовно дослідити всі можливі наслідки задля забезпечення прав і інтересів усіх сторін.

Список використаних джерел

1. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства : [монография] / А.И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1975. – 169 с.
2. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.О. Гордеюк ; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2009. – 195 с.
3. Валецька О.В. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в сучасних умовах / О.В. Валецька // Університетські наукові записки. Серія «Право – Економіка – Управління». – Хмельницький, 2008. – Вип. 1. – С. 144–150.
4. Савинова А.Б. Мотивация и оплата труда в условиях рынка / А.Б. Савинова // Заробітна плата. – 2009. – № 4. – С. 596–603.
5. Калина А.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку : [монографія] / А.В. Калина, О.А. Дороніна. – Донецьк : Схід. видавн. дім, 2013. – 417 с.

6. Баран Р.М. У пошуках ідеальної системи преміювання / Р.М. Баран // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2004. – Вип. 6 – С. 346–354.

7. Мейстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги / Д. Мейстер // Бизнес. – 2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://jansen.com.ua/images/our_library/Upravlenie_firmoi.pdf.

8. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим до-

ступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

10. Гендлер Г.Х. Заработная плата и техническое совершенствование производства : [монография] / Г.Х. Гендлер. – М. : Экономика, 1965. – 205 с.

В статье определена основная задача премирования. Сформулированы предложения по совершенствованию премирования работников. Установлен четкий механизм реализации указанных предложений.

Ключевые слова: премирование, премирование работников, поощрение работников, стимулирование работников, предложения по совершенствованию премирования.

In article examined the main task of bonuses. Given suggestions for improvement of employees awarding. Established a clear mechanism for implementation of these proposals.

Key words: bonuses, bonuses of employees, workers encouraging, staff stimulation, suggestions for improvement bonuses.

