

Key words: labour right, labour legislation, worker, employer, prerogative right

УДК 349.2

Ю.М. Верес,
*асистент кафедри трудового права
Національного університету “Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого”*

ПОНЯТТЯ, УМОВИ, ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ, ЇХ ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена питанням, пов'язаним з преміюванням працівників. Аналізуються законодавство та погляди науковців щодо цього питання, обгрунтовані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері. Запропоновано авторське визначення поняття “премія”.

Ключові слова: працівник, роботодавець, локальне регулювання, показники преміювання, умови праці.

В умовах ринкової економіки, коли більшість підприємств функціонує на конкурентних засадах, проблема дослідження премії як додаткового стимулюючого й заохочувального елемента у структурі оплати праці своєї актуальності не тільки не втрачає, а стає однією з найважливіших. Це пояснюється тим, що створення ефективної системи заохочення, що передбачає виплату преміальних винагород, сприяє заінтересованості трудівників у результатах своєї праці і спонукає кожного взяти участь у завоюванні підприємством передових позицій у конкурентній боротьбі [1, с. 100].

Преміюванню належить важливе місце в матеріальному стимулюванні зростання продуктивності праці й підвищення ефективності виробництва. Р. З. Лівшиць визначав премію найоперативнішим і найрухомішим елементом заробітної плати, пояснюючи це тим, що тарифна система визначає диференціацію зарплати на більш-менш тривалий час і за своєю природою не може часто і швидко реагувати на зміну умов виробництва, тоді як премії здатні забезпечити оперативну реакцію на це. За їх допомогою, не змінюючи тарифної системи як підґрунтя заробітної плати, можна забезпечити підвищену матеріальну заінтересованість у розвитку певного виробництва, стимулювати досягнення у праці. [2, 138].

Завдання преміювання полягає в тому, щоб сприяти зростанню ефективності процесу колективної праці, створювати заінтересованість кожного в успішному виконанні й перевиконанні виробничого завдання, у підвищенні якості особистої праці, економії витрат на виробництво продукції чи надання послуг. Усьому цьому багато в чому може сприяти розроблена на даному підприємстві система преміювання, яка може й повинна бути однією з умов колективного договору [3, с. 144]. Вона є додатковою, заохочу-

вальною системою заробітної плати. Зумовлює виплату додаткової винагороди певному колу працюючих при досягненні ними заздалегідь установлених показників та умов преміювання. Якщо основна заробітна плата характеризує об'єктивну сторону праці й виплачується за її витрати, то премія відбиває суб'єктивне ставлення працівника до своєї трудової діяльності, його активність і видається за результати праці.

Проблемні питання регулювання премій знайшли своє віддзеркалення в наукових публікаціях таких учених, як А. Ю. Пашерстник, С. С. Карінський, О. Д. Зайкін, С. І. Шкурко, Р. З. Лівшиць, О. І. Процевський, М. І. Кучма, В. Я. Гоц, В. І. Прокопенко та ін. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, жодною мірою не зменшуючи внесок указаних правників у розроблення цього питання, наголосимо, що воно не лише не втратило своєї актуальності, а в умовах радикальної економічної реформи в Україні наповнюється дещо новим змістом.

Премії є частиною заробітної плати з точки зору аналізу як економічного, так і правового. Для економіки вирішальною обставиною є включення премій у витрати виробництва. Відмінність премій від основної зарплати полягає в тому, що остання характеризує головним чином витрати праці, а премії – її результати. Із правової точки зору включення премій до складу заробітної плати визначається їх гарантованим характером, тобто обов'язком роботодавця виплатити премії працівникам при досягненні накреслених показників [4, с. 321, 322].

У “Енциклопедичному словнику” термін “премія” трактується як одна з форм матеріального заохочення за успіхи, досягнуті у праці, науці, літературі, мистецтві та в іншій суспільно-корисній діяльності [5, с. 1066]. “Великий тлумачний словник сучасної української мови” пропонує його тлумачення: це грошове чи матеріальне заохочення за успішну трудову діяльність; грошова винагорода за перевиконання виробничих норм, зниження собівартості продукції тощо як додаток до заробітної плати” [5, с. 921]. У “Юридичній енциклопедії” зазначено, що це одна з форм грошового заохочення у трудовій діяльності та суспільно-корисній праці [6, с. 74].

Чинне трудове законодавство дефініції поняття “премія” не надає. За радянської доби фахівці в галузі трудового права досліджуючи проблеми преміювання, характеризували останнє як виплату у структурі заробітної плати. Так, С. І. Шкурко звертав увагу на те, що за правовою природою премія є виплатою за досягнення заздалегідь установлених виробничих показників, що характеризують успішну трудову діяльність окремих працівників або трудового колективу. За допомогою премій ураховуються додаткові показники праці, головним чином його результати. Сюди належать виконання й перевиконання норм виробітку, планових завдань, підвищення якості, економія матеріалів тощо [7, с. 14]. Р. З. Лівшиць відмічав, що основна заробітна плата характеризує об'єктивну сторону праці й не враховує суб'єктивного ставлення працівника до своєї трудової діяльності. Преміюванню ж підлягає праця не будь-якого, а тільки належного змісту, що призвела до досягнення заздалегідь установлених виробничих показ-

ників. Право на премію виникає не після будь-якого відрізка часу роботи, а лише після такого періоду (місяць, квартал, рік), з яким пов'язуються досягнення встановлених показників [2, с. 138, 142]. О. І. Процевський справедливо наголошує, що премія служить способом оплати праці підвищеної інтенсивності й ефективності і стверджує, що головне призначення преміальної системи – це створення у працівників матеріальної заінтересованості в покращанні тих показників роботи, які відрядною або почасовою системою оплати праці не стимулюються зовсім або стимулюються недостатньо [8, с. 128]. В. Я. Гоц робить висновок, що премія – це ефективний захід матеріального заохочення, оперативний, гнучкий, що дозволяє концентрувати стимулювання на тих видах діяльності та чинниках праці, у розвитку яких суспільство найбільш заінтересоване [9, с. 59 – 63].

Введення в дію постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 17 вересня 1986 р. за № 1115 “Про вдосконалення організації заробітної плати та введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників виробничих галузей народного господарства” означало ліквідацію багатоступінчастого правового регулювання преміальної системи оплати праці. У постанові закріплювалися нові принципи преміювання:

- повна самостійність підприємств у розробленні й затвердженні положень про преміювання працівників (за винятком преміювання керівника підприємства, його заступників, головного економіста, головного бухгалтера, начальника планово-економічного відділу) за основні результати діяльності, а також у визначенні розмірів, порядку та строків виплати спеціальних премій;

- премії кожному трудівникові повинні визначатися диференційовано відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи й максимальними розмірами не обмежуються;

- поширення практики концентрації всіх коштів за спеціальними системами преміювання в єдиному фонді матеріального заохочення [10]. Згідно зі ст. 214 проекту ТК України системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати, надбавки тощо) встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тобто в локальному порядку [11].

З огляду на вищенаведені поняття “премія”, доцільно було б у проекті ТК України закріпити таку дефініцію досліджуваного явища: “Премія – це додаткова частина заробітної плати, яку роботодавець виплачує працівникам за досягнення відповідних показників, установлених локальними нормативними актами”.

В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський щодо питання правового регулювання преміювання на локальному рівні дають такий коментар: “На підприємствах можуть затверджуватися положення про преміювання за основні виробничі результати, а також положення про порядок призначення і виплати премій за окремі досягнення у праці. Цілком допустимим є затвердження єдиного положення про преміювання, до якого будуть вне-

сені не тільки правила про преміювання за виробничі результати, але й локальні норми про преміювання за окремі досягнення у праці, а також правила про преміювання, безпосередньо не пов'язані з результатами праці (у зв'язку з ювілеєм, пам'ятною датою, виходом на пенсію тощо)" [12, с. 455].

Основна заробітна плата виплачується всім працівникам, а преміюються лише ті, хто досягає певних показників. Основна заробітна плата не пов'язана з результатами роботи підприємства, а виплачується незалежно від підсумків його господарської діяльності. Ця особливість тарифів, звичайно, значною мірою знижує їх стимулюючу роль, що служить головним аргументом прихильників введення безтарифних систем оплати праці. Однак ця ж специфіка тарифів значно збільшує рівень правових гарантій їх виплати. Премії забезпечують тісний взаємозв'язок між стимулюванням підприємств і матеріальною заінтересованістю працівників. Тим самим стимулююча роль премій вища, ніж тарифів, але рівень правових гарантій їх виплати нижчий [4, с. 324].

Як справедливо відзначають фахівці, 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. Єдиним 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 [13, с. 167].

За сучасних умов централізованого регулювання з питання встановлення і виплат різних премій не існує. Підприємства, установи й організації абсолютно самостійні у визначенні форм і систем преміювання. Закріплюється це в локальних положеннях про преміювання, що містять його показники, умови й джерела преміювання, розміри премій і коло премійованих працівників.

Показники й умови преміювання мають ключове значення при виплаті премій. Показники – це кількісні і якісні характеристики виробничої діяльності, стимулювання яких є основною метою преміальної системи, від виконання яких залежать право на отримання премії та її розмір. Преміювання може здійснюватися за одним або групою узгоджених показників [14, с. 177]. На переконання В. М. Швайковської, ефективність системи цього процесу значною мірою залежить від правильного розроблення в Положенні умов та показників преміювання, а також матеріального стимулювання, що охоплюють найбільшу чисельність працюючих на підприємстві. Виплата премій провадиться з фонду матеріального заохочення, для ефективного використання якого слід розробити його показники й умови, з тим щоб максимально заінтересувати всіх працівників підприємства у зростанні реалізації продукції й послуг, підвищенні рентабельності виробництва, збільшенні продуктивності праці та зміцненні трудової дисципліни [3, с. 132]. Автори "Науково-практичного коментаря до трудового законодав-

ства” висловлюють такі міркування: “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” [12, с. 457].

Варто констатувати, що серед науковців не існує однастайності у трактуванні юридичного значення умов і показників преміювання. Так, С. С. Каринський виникнення права на премію пов’язував з виконанням умов преміювання, а показники останнього – з її розміром [15, с. 65-67]. О. Д. Зайкін обстоював позицію стосовно того, що від виконання показників залежить право на премію, її розмір, а від дотримання умов – тільки право на неї [16, с. 17]. О. І. Процевський акцентує увагу на тому, що показники преміювання заздалегідь окреслюють завдання для працюючих, належне виконання якого надає їм право на премію. Умови ж цієї процедури є внутрішньою характеристикою її показників, критерієм ставлення до праці трудівника. У зв’язку із цим не дозволяється виплачувати премії працівникам, які досягають результатів кількісних за рахунок погіршення якісних (або навпаки), а також тим, які порушують трудову дисципліну [8, с. 130]. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак відмічають, що основні умови преміювання – це досягнення в роботі встановлених кількісних і якісних показників у роботі. Його важливою умовою є також дотримання трудової дисципліни [17, с. 335]. В. І. Прокопенко доводить, що умови преміювання – це вимоги до працівників чи колективу в цілому, виконання яких дає право на преміальну винагороду, а його показники – вимоги, від ступеня виконання яких залежить розмір винагороди [18, с. 336].

Отже, показники преміювання – це критерії, що дозволяють визначити напрямок у стимулюванні праці, цілі й завдання матеріального заохочення. Ними можуть бути, наприклад, виконання й перевиконання плану з випуску й реалізації продукції, підвищення прибутку, зниження собівартості й продуктивності праці, поліпшення кінцевих результатів діяльності (ділянки, бригади, цеху), якості продукції й виконуваних робіт порівняно зі встановленими нормативами й завданнями, виконання й перевиконання технічно обґрунтованих норм виробітку, забезпечення ритмічності виробництва, дотримання технологічного режиму, економія сировини та ін.

Під умовами преміювання розуміються критерії, що розкривають або окремі сторони результатів праці, на які вони можуть впливати (наприклад, якість), або належне ставлення до праці (дотримання дисципліни). Наприклад, при преміюванні за кількісні показники умовами виступають показники якості продукції або виконуваних робіт, а при преміюванні за якісні показники умовами може бути виконання структурними підрозділами норм виробітку, завдань виробничого плану. Вибір показників та умов преміювання здійснюється з урахуванням завдань, що стоять перед кожним структурним підрозділом підприємства. Приміром, преміювання працівників служби технічного контролю має зумовлюватися тільки показниками якості продукції. При цьому на виплату премій не повинні впливати загальні результати господарської діяльності підприємства.

Показники й умови преміювання поділяються на основні й додаткові. До перших відносять показники, виконання яких вирішально впливає на якість роботи, поліпшення кінцевих результатів діяльності підприємства. Другі встановлюються за необхідності стимулювати різні сторони трудової діяльності окремих працівників або колективів. Їх невиконання є підставою для зниження розміру премій. Для підвищення дієвості систем преміювання число основних показників та умов, що встановлюються окремим працівникам, має бути мінімальним і провадиться за виконання індивідуальних і колективних показників роботи [3, с. 132, 133].

Розміри премії визначаються, як правило, у відсотках щодо тарифної ставки (окладу). Досить поширеним у локальних нормативних актах про оплату праці є положення про виплату премії в розмірі до 40% ставки (окладу); хоча зустрічаються й такі, що передбачають винагороди в розмірі до 75%. Розмір премії конкретного працівника визначається роботодавцем з огляду на ступінь виконання показників та умов преміювання. В. Г. Ротань, І. В. Зуб і Б. С. Стичинський звертають увагу на те, що ці показники мають визначатися щодо кожної категорії працівників і не тільки на одержання премії, а й щодо її розміру. При цьому вони повинні давати змогу точно визначити розмір останньої. Умови преміювання на розмір премії не впливають, але є обов'язковими для одержання працівником права на премію [12, с. 462].

На сьогодні роботодавець самостійно, в порядку локального регулювання встановлює види, розміри, умови й порядок преміювання без обмеження в централізованому порядку його максимуму. Проте деякими вченими відзначається зниження гарантованості преміювання, тому що чимало колективних договорів містять положення, що цей процес залежить від прибутковості роботи підприємства, оскільки премії є надтарифними виплатами. Якщо за цей період останнє не має прибутку, премії не виплачуються. З такою позицією важко погодитися, бо цю виплату належить здійснювати залежно від виконання працівником установлених показників, який не повинен нести підприємницького ризику залежно від ступеня конкурентоспроможності роботодавця. Як правило, розмір премій встановлюється у відсотковому відношенні до тарифних ставок або окладів.

Як бачимо, повністю відзеркалювати цільове призначення премії можливо тільки шляхом позитивного стимулювання, однак для запуску такого механізму потрібен досить серйозний підхід до розроблення локальних нормативних актів і вироблення позиції роботодавця щодо обліку й контролю за виконанням трудової функції кожним працівником, що не завжди виявляється можливим.

Література:

1. Гордеюк А. О. Преміювання працівників у системі оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гордеюк Алла Олександрівна. – Х., 2009. – 195 с.

2. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с.
3. Швайковська В. М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Швайковська Валентина Миколаївна. — Харків, 2007. – 191 с.
4. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (Вопросы теории и практики): дис. ... док-ра юрид. наук: 12.00.05 / Саликова Наталья Михайловна. – Екатеринбург, 2003. – 441 с.
5. Советский энциклопедический словарь / [ред.: А. М. Прохорова, М. С. Гилярова, Е. М. Жукова и др.]. – М.: Сов. энцикл., 1980. – 1600 с.
6. Юридическая энциклопедия [В 6-ти т. – Т. 5] / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл., 2003. – 736 с.
7. Шкурко С. И. Премирование рабочих в промышленности: правовые вопросы / С. И. Шкурко. – М.: Госюриздат, 1963. – 94 с.
8. Процевский А. И. Зароботная плата и эффективность общественного производства: моногр. / А. И. Процевский. – Харьков: Выща шк., 1975. – 168 с.
9. Гоц В. Я. Некоторые правовые вопросы премирования за основные результаты хозяйственной деятельности / В. Я. Гоц // Пробл. соц. законности: респ. межведом. науч. сб. – Харьков: Основа, 1991. – Вып. 25. – С. 59 – 63.
10. О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства: пост. ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 г., № 1115 // СП СССР. – 1986. – № 34. – Ст. 179.
11. Трудовой кодекс України: проект у ред. від 10.12.2009 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
12. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: [наук. вид.] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – [8-е вид., доп. і перероб]. – К.: А.С.К., 2007. – 944 с.
13. Гендлер Г. Х. Зароботная плата и техническое совершенствование производства: моногр. / Г. Х. Гендлер. – М.: 1965. – 205 с.
14. Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. – 294 с.
15. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда: моногр. / С. С. Каринский. – М.: Юрид. лит., 1966. – 223 с.
16. 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.

17. Трудове право України: акад. курс: [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім “Ін Юре”, 2004. – 536 с.
18. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. – [3-є вид., перероб. і допов.] / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

Верес Ю. М. Поняття, умовия, показателі преміювання, їх правове значення. – Стаття.

Стаття посвячена вопросам, связанным с премированием работников. Анализируются законодательство и взгляды ученых по этому вопросу, обоснованные предложения по совершенствованию действующего законодательства в этой сфере. Предложено авторское определение понятия "премия".

Ключевые слова: работник, работодатель, локальное регулирование, показатели премирования, условия труда.

Veres J. N. Concept, conditions, performance bonuses, their legal value. –Article.

The article is devoted to the issues connected with the bonuses of employees. Examines legislation and views of scientists on this issue, grounded proposals on the improvement of the existing legislation in this sphere. Invited to the author's definition of the notion of "bonus".

Key words: the worker, the employer, the local regulation, performance bonuses and working conditions.

УДК 349.2

Н.Г. Воропаєва,

старший викладач Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Державного вищого навчального закладу "Університет менеджменту освіти"

**ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ
ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

У статті з'ясовано зміст понять «нагляд за додержанням законодавства про охорону праці», «контроль за додержанням законодавства про охорону праці», «громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці», «вищий нагляд за додержанням законодавства про охорону праці», та виокремлено основні види нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

Ключові слова: нагляд, контроль, законодавство про працю, громадський контроль, вищий нагляд.