

К.ю.н. Слома В.М.

*Тернопільський національний економічний університет, юридичний
факультет, Україна*

Заохочення у трудовому праві України

Важливими засобами підтримання високої продуктивності праці працівників підприємств, установ, організацій є створення належних умов праці, нормального психологічного клімату у колективі, а також морального і матеріального заохочення.

Заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників, а, отже, на результат його праці. Застосування заохочення базується на правових засадах, має бути своєчасним, значущим, вагомим [6, 102].

Заохочення за своєю суттю є суспільним визнанням результатів бездоганної та сумлінної праці. Будь-які заохочення, передбачені чинним законодавством, можуть застосовуватись до працівників лише за наявності певних підстав. Так, К. Машков вказує на необхідність виділення безумовних та умовних підстав застосування заохочень. Безумовні – це ті обставини, за відсутності яких настання певної події неможливе. Такими для заохочення працівників за трудові досягнення є юридичні підстави. Умовні підстави – ті обставини, які сприяють настанню певних подій [7, 35].

Варто зазначити, що підставою для застосування заохочення є їх пряме передбачення та визначення у відповідному нормативному акті: КЗпП України, правилах внутрішнього трудового розпорядку, що діють на конкретному підприємстві, в установі, організації, положеннях, статутах, трудовому договорі. Отже, юридичною підставою для застосування заохочень є нормативне визначення у певному нормативному акті такої можливості.

Наявність юридичної підстави для застосування заохочення до працівника – обов’язкова, а отже, є безумовною підставою.

Умовні підстави – це така сукупність обставин, які сприяють настанню певних подій. Подією є заохочення працівника, а обставинами, які сприяють цьому – поєднання трьох факторів: 1) зовні виражені обставини, визначені нормативним актом як такі, за наявності яких працівник може бути представлений до заохочення; 2) бажання роботодавця заохотити працівника; 3) наявність матеріальних засобів для заохочення [7, 36].

Деякі вчені вважають, що підставою для застосування до працівників заходів заохочення є їх добросовісна ефективна праця, тобто бездоганне виконання трудових обов’язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривала сумлінна робота, а також інші досягнення у ній. Так, М. Д. Шаргородський з цього приводу зазначає: «Поведінка, яка слугує підставою застосування такої норми, юридично необов’язкова, а лише бажана з точки зору інтересів держави. Тому невиконання вимог вказаних норм є юридично байдужим, але правомірним, а, з іншого боку, виконання тих же вимог є не тільки правомірним, а й слугує підставою для заохочення» [4, 175].

Відповідно до ст. 143 КЗпП України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Заохочення є публічним проявом пошани як до працівника, так і до трудового колективу в зв’язку з досягнутими успіхами в праці. Заходи заохочення можуть поділятися на такі види:

За способом впливу на працівників: а) моральні; б) матеріальні;

За сферою дії: а) загальні; б) спеціальні.

З урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, С. Запара виділяє такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці:

1. Матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо.

2. Покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо.

3. Морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно-комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо [3, 282-283].

Відповідно до ст. 145 КЗпП України працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.) Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Під просуванням по роботі, переважним правом на яке користуються працівники, що успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, слід розуміти надання більш кваліфікованої роботи або переміщення на вищу посаду. Просування по роботі оформляється як переведення на іншу роботу. Можливість переведення на більш кваліфіковану роботу або на вищу посаду залежить від наявності на підприємстві відповідних вакансій. Але наявність вакансій ще не створює у сумлінного працівника права на просування, оскільки для цього необхідні відповідна кваліфікація, спеціальні знання, досвід роботи. Вибір кандидатів на просування по роботі у всіх випадках здійснюється з врахуванням особистих і ділових якостей працівника, одним з яких є сумлінне ставлення до праці [5, 512].

Деякі специфічні види заохочень передбачені статутами та положеннями про дисципліну, а також окремими законами.

Згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури України прокурорсько-слідчі працівники заохочуються за сумлінне і зразкове виконання службових обов'язків, ініціативу та оперативність в роботі. Відповідно до ст. 5 Статуту заходами заохочення є: подяка; грошова премія; подарунок; цінний подарунок; дострокове присвоєння класного чину або підвищення у класному чині; нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України».

За особливі заслуги в роботі працівник прокуратури може бути представлений до нагороди державними нагородами і присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України» [2].

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (ст. 146 КЗпП України).

Відповідно до ст. 144 КЗпП України заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Варто зазначити, що застосування заохочення є правом, а не обов'язком власника. Саме власник вирішує питання про доцільність застосування та види заохочень до працівників. Проте, роботодавцям слід пам'ятати, що саме за допомогою засобів морального та матеріального заохочення підвищується продуктивність праці конкретного працівника та покращується результат діяльності підприємства, установи, організації в цілому.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. - К., 2004.

2. Дисциплінарний статут прокуратури України, затв. постановою Верховної Ради України від 06. 11. 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 4. – Ст. 15.
3. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XII регіональної науково-практичної конференції (9-10 лютого 2006 р.). – Львів, 2006. – С. 282-283.
4. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. – М., 1961. – 381 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В. І. Прокопенко. – Харків, 2003. – 832 с.
6. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування // Юридичний журнал. – 2009. - № 1. – С. 102-104.
7. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення // Право України. – 2007. - № 11. – С. 35-40.