

10. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до N 50 /.
11. Застосування судами цивільного процесуального законодавства / За заг. ред.. Шевчука П.І. – К.: Видавничий дім «ІН ЮРЕ», 2002. – 225 с.
12. Гершанов Е.М. Комиссии по трудовым спорам / Е.М. Гершанов. – М., 1962. – 46с.
13. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах // Юридична наука : науковий юридичний журнал / Національна академія управління. – Київ, 2012. – № 1. – С. 66-73
14. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 // Офіційний вісник України від 03.12.1998 — 1998 р., № 46, стор. 13, код акту 6359/1998.

УДК 349.2

Колеснік Т. В.,
доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності ХНУВС,
навчально-науковий інститут права
та масових комунікацій

ПІДСТАВИ ТА УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ ДО ПРАЦІВНИКА: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Стаття присвячена визначенню підстав та умов заохочень до працівника. Систематизовано нормативний аспект підстав для застосування заохочень. Розглянуто порядок застосування заохочення до працівників.

Ключові слова: підстави, умови, заохочення, працівник.

Статья посвящена определению оснований и условий поощрений к работнику. Систематизированы нормативный аспект оснований для применения поощрений. Рассмотрен порядок применения поощрения работников.

Ключевые слова: основания, условия, поощрения, работник.

The article is devoted to the grounds and conditions of the incentive to the employee. Systematized normative aspect of the grounds for the use of incentives. We consider the application of the procedure to encourage employees.

Keywords: base, provided encouragement, employee.

Актуальність проблематики. В усі часи працівники та трудовий колектив загалом, окрім справедливого винагородження за свою працю, що виражається в заробітній платні, бажали, щоби роботодавець також відзначав їх окремі заслуги, розумну ініціативність та професійні досягнення. В процесі практики застосування правових заохочень працівників за показове дотримання ними правил та принципів дисципліни праці й за їх особливі заслуги в трудовій діяльності, практиками і законодавцем було сформовано особливі правила й стандарти застосування такого заохочення, які визначають особливий порядок й сутність окремих мотиваційних заходів, що нормативно оформлені або на державному, або на локальному рівні. При цьому, варто звернути увагу на те, що у зв'язку із тим, що в сучасному світі змінюються і концептуальність, і пріоритетність окремих заохочень, певних позитивних змін зазнає і концепція підстав та умов застосування заохочення до працівника. Все це зумовлює актуальність даної теми.

Ступінь наукової розробки. Дана тема стала об'єктом дослідження в працях таких вчених як О.А. Абрамова, Г.Ю. Агафонова, В.М. Баранов, М.Й. Бару, С.В. Венедіков, В.В. Глазирін, К.Н. Гусов, Б.І. Зеленко, С.А. Іванов, С.С. Карінський, В.І. Курілов, В.М. Лебедев, Р.З. Лівшиц, О.В. Макаров, П.Е. Недбайло, В.І. Нікітінський, А.С. Пашков, В.І. Прокопенко, А.В. Пятаков, О.В. Смирнова, В.Н. Толкунова, Г.В. Хнікін та ін.

Метою статті є характеристика системи заохочень, які застосовуються до працівників. З цією метою потрібно виконати такі завдання: дослідити підходи науковців до розуміння підстав застосування заохочень до працівників, а також дослідити законодавчу базу, що встановлює певні стандарти до заохочень працівників.

Варто звернути вагу на те, що, у зв'язку із тривалими в науковому колі дискусіями щодо питання підстав заохочення працівників, а також зважаючи на впевнене становлення в нашій державі принципів ринкової економіки та європейського розуміння трудових кадрів, спостерігається тенденція, в якій вчені все частіше висловлюють майже однакову позицію з приводу змісту каталогу підстав правового заохочення працівників.

Виклад матеріалу. З приводу підстав заохочення працівників, фундаментальною, на нашу думку, є позиція радянського вченого С.С. Карінського, який ще в 1961 році, зокрема, зауважував, що такими підставами є наступні показники: 1) працівник досяг високих результатів у праці; 2) працівник точно та чітко виконував (а також перевиконував) покладену на нього роботу; 3) працівник щоденно якісно виконував власні трудові функції [1, с. 9]. Так, в широкому сенсі, позиція С.С. Карінського висвітлює основні аспекти поведінки працівника, яка заслуговує заохочення (позитивна результативність праці, дотримання дисципліни праці та праця, яка заслуговує на похвалу), мотивування до сталості такої поведінки,

об'єктивного унеможливлення зміни такої активної трудової поведінки у майбутньому.

Також, доцільно розглянути позицію з приводу цього питання, яку висловила В.В. Волкова. Вчена вважає, що засадами заохочення працівника є наступні підстави: 1) працівник досягнув певних значних результатів в роботі; 2) працівник успішно виконав покладені на нього трудові обов'язки; 3) працівник протягом тривалого часу бездоганно виконував свої трудові функції; 4) працівник є новатором в праці; 5) працівник вніс особистий внесок у проведенні певних заходів; 6) працівник добровільно виконав завдання виняткової важкості й складності; 7) у працівника є певні соціально-економічні заслуги, а також заслуги у культурному розвитку муніципального утворення [2, с. 104]. Так, з огляду на специфіку праці на сучасних підприємствах на різних рівнях і посадах, на роль й можливості кожного працівника на підприємстві вважаємо, що підстави, що визначав як обов'язкові С.С. Карінський є основними, а ті, що зазначила В.В. Волкова потрібно розділити на основні й факультативні.

Окрім імперативних й диспозитивних правил, щодо наявності підстав застосування заохочення працівника, в науці й практиці визначаються певні стандарти застосування заохочень з найбільшою економічною оптимізацією, яка прямо відобразиться на корпоративному кліматі підприємства та, відповідно, стану дотримання правил й принципів дисципліни праці. Так, наприклад, Л.Д. Ухова зауважує, що трудове дисциплінарне заохочення, будучи обумовленим економічним змістом, повинно відповідати наступним вимогам (які визначають її ефективність) [3, с. 6]: 1) за характером впливу заохочення повинно діяти не підкоряючи, а направляючи волю суб'єктів заохочення на корисні дії, спонукаючи до свідомого, добровільного, вольового вибору варіанту корисної поведінки; 2) заохочення, при доведенні до учасників трудових відносин інформації про можливі сприятливі наслідки тих чи інших дій повинно надавати ціннісно-орієнтаційний вплив на поведінку суб'єктів: формувати позитивне уявлення про варіант соціально-корисної, економічно значущої поведінки, створювати умови для задоволення потреб та інтересів учасників трудових відносин, забезпечувати зацікавленість як мотив сумлінного ставлення до праці з усвідомлення заслуги, що підлягає заохоченню; 3) заохочення має відповідати потребам та інтересам працівників (тоді воно проявляє свою стимулюючу функцію вже на інформаційному рівні дії права в декларативній формі); 4) усвідомлення працівником значущості варіантів корисної поведінки можливе лише за умови нормативної фіксації зовні оформленого стимулу в правовій нормі й підстав її реалізації; 5) заохочення повинно орієнтувати суб'єктів не на дотримання дисципліни праці як такої, а на активну правомірну поведінку працівників в процесі трудової діяльності, яка вже містить у собі всі характеристики дисциплінованої праці; 6) заохочення повинно бути постійно

діючим фактором, забезпечувати визнання трудових заслуг за виконану роботу, закріплювати варіант корисної поведінки працівників, сприяти розвитку трудової активності та ініціативи у майбутньому; 7) активний вплив норм заохочення повинен бути спрямованим не тільки на дотримання правил поведінки, але і на стимулювання трудових відносин певного виду, залучення в цей процес основного адресата – роботодавця, так як заохочення є належним схваленням; 8) заохочення повинно виражати економіко-правову і соціальну оцінку обґрунтованості результатів праці через індивідуальні його характеристики.

Слід також звернути особливу увагу на підстави та умови застосування заходів заохочення до працівника. Як правило, умови застосування заходів заохочення працівника впливають з норми чи з акту, який регламентує підстави застосування таких. Так, виходячи із того, що підстави для застосування заходів заохочення напряду пов'язані із законодавчо обумовленою ієрархією нормативно-правових актів, можна визначити наступні підстави:

1. Підстави та умови заохочення, що передбачені законодавчими актами та загальними принципами права. В першу чергу слід підкреслити, що загальні підстави та умови заохочення працівників регламентовані нормами КЗпП України. Головним чином, в ст. 147 КЗпП України закріплено, що за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи для заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звань найкращого працівника за цією професією. При цьому, слід зауважити, що встановлення державних нагород може здійснюватись лише законами України. Приміром, в п. 25 ст. 106 Основного Закону України конституційно встановлено, що Президент України встановлює такі відзнаки як: «Герой України» (передбачає вручення ордена «Золота Зірка» та ордена Держави); Орден князя Ярослава Мудрого I, II, III, IV та V ступенів; Орден «За заслуги» I, II, III ступенів.

Також варто звернути увагу на те, що заходи заохочення, що регламентовані Кодексом законів про працю не поширюються на окремих груп працівників (головним чином, службовців та посадових осіб), зокрема, на працівників органів внутрішніх справ України. Законодавець, вбачаючи особливу специфіку діяльності таких працівників (осіб рядового і начальницького складу), заходи заохочення для них передбачив в положеннях Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [4], відповідно до змісту яких, заходи заохочення до працівників національних органів внутрішніх справ застосовуються у разі вираження в діяльності таких працівників: мужності, відваги, героїзму, розумної ініціативи, старанності, сумлінного та бездоганного виконання службових обов'язків.

2. Підстави та умови заохочення, що передбачені підзаконними нормативно-правовими актами. Виходячи із того, що ст. 147 КЗпП України, прописана можливість представлення працівника за особливі трудові заслуги у вищі органи для заохочення, потрібно зважити на те, що такі заохочення можуть бути відомчими, порядок та умови застосування яких деталізуються на підзаконному рівні. Головним чином, положення про відомчі заохочувальні відзнаки затверджено Указом Президента України від 30 травня 2012 року [5], а урядом затверджено Положення про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України N 728 від 20 серпня 2008 року [6].

3. Підстави та умови заохочення, що передбачені локальними нормативно-правовими актами. Так, наприклад, в ВАТ «Державний ощадний банк України» порядок застосування заохочень визначається затвердженими правлінням банку положеннями, нормами яких фіксується градація заслуг, встановлюється порядок висування кандидатур для заохочення, клопотання про заохочення, правила носіння нагород тощо [7, с. 50].

4. Підстави та умови заохочення, що передбачені умовами трудового договору. Зокрема, В.В. Волинець наголошує на тому, що підстави та порядок стимулювання сумлінної праці також можуть бути предметом договірної регуляції, що особливо важливо за умов ринкових перетворень. Так, вчений зауважує, що при укладенні контракту, сторони мають право передбачити будь-які додаткові заходи заохочення в разі належного виконання працівником взятих на себе зобов'язань (наприклад, додаткова грошова винагорода, оплата проїзду під час відпустки, компенсація за використання власного транспорту, надання окремого кабінету, оплата рахунків за розмови з мобільного телефону тощо). До системи матеріального стимулювання можна віднести такі види, що з'явилися нещодавно: участь працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства, сплата роботодавцем внесків на недержавне пенсійне страхування за працівника, сплата певних видів добровільного страхування (наприклад, медичне) тощо [8, с. 96-97].

Варто звернути увагу, що законодавець не обмежує умови застосування заохочення, проте, в якості імперативу закріпив наступні стандарти-умови:

1) види заохочень мають бути прописані в правилах внутрішнього розпорядку підприємства, з якими під підпис ознайомлюються всі працівники (ст. 143 КЗпП України);

2) в тих випадках, коли на підприємстві існує профспілка, роботодавець повинен кожен раз погоджувати з нею питання заохочення того чи іншого працівника (ч. 1 ст. 144 КЗпП України);

3) якщо з працівника ще не знято дисциплінарного стягнення, до нього не можуть бути застосовані заходи заохочення (ст. 151 КЗпП України), хоча, на нашу думку, така норма законодавства є невиправданою, оскільки в ряді

випадків, вона не може бути дотриманою: наприклад, чи буде виправданою ситуація в якій працівник, з якого ще не знято дисциплінарного стягнення, буде позбавлений права випити води, молока, кави чи з'їсти печива, яке купується роботодавцем для трудового колективу і, за своєю суттю, є проявом матеріального нефінансового заохочення працівників?

Отже, дотримуючись цих імперативних умов, роботодавець не обмежується в застосуванні заохочень працівників: він може одночасно застосувати декілька заходів заохочення, приміром: і матеріальне, і моральне; два матеріальних чи два моральних заохочення, в залежності від потреб суб'єкта заохочення.

При цьому, необхідно зазначити, що за загальною практикою заохочення працівника відбувається у такому порядку:

1) в порядку, передбаченому спеціальним локальним нормативно-правовим актом (зокрема, такий порядок може визначатись колективним договором або ж правилами внутрішнього розпорядку), керівник структурного підрозділу (так само і керівник кадрової служби) вносить подання про заохочення працівника чи певної групи працівників (уточнивши таку групу кількістю працівників, яка входить до цієї групи, персональними даними цих працівників, враховуючи їх посади, а також (за потреби), зазначивши непогашені дисциплінарні проступки конкретних працівників, що входять до цієї групи) керівнику організації. Разом із цим, суб'єкт подання повинен подати обґрунтування необхідності застосування заохочення та зазначити вид конкретного заохочення, який вбачається за потрібне застосувати до суб'єкта чи суб'єктів дисциплінарного заохочення;

2) керівник організації, отримавши подання про застосування заохочення до працівника чи працівників та його обґрунтування від керівника структурно підрозділу чи керівника кадрової служби, розглядає представлення, а дійшовши до відповідного висновку з приводу цього, приймає позитивне чи негативне рішення;

3) прийнявши відповідне рішення, керівник організації, видає наказ, який доводиться до відома суб'єкта чи суб'єктів заохочення та всього трудового колективу. Також серед умов офіційного заохочення працівника є видання роботодавцем (або іншим повноважним на те органом чи особою) спеціального наказу «Про заохочення», яким регламентується проведення заохочувального заходу, після чого, такому працівнику, в обов'язковому порядку, вноситься в трудову книжку відповідний запис, зважаючи на те, що такий запис, відповідно до вимог п. 2.23 Інструкції N 58 [9], не вчиняється якщо заохочення полягає у: виплаті премії, яка передбачена на підприємстві діючим актом про систему оплати праці; виплаті регулярних премій, якими є квартальні премії, «тринадцята» заробітна платня тощо.

Загалом, заохочувальна процедура спрямована на забезпечення гарантованості, правомірності і результативності заохочення, орієнтує

працівників і роботодавців на досягнення певної правової мети (конкретного правового результату), полягає в послідовно змінюють один одного діях. Як і будь-яка правова процедура вона повинна визначати цільове призначення, тип основних відносин, коло учасників, акти поведінки, які вони можуть і повинні зробити, послідовність їх вчинення, терміни і місце здійснення, засоби, що забезпечують її функціонування [3, с. 19].

Поряд із цим, виходячи із принципів заохочення, які розглядались вище, можна зробити підсумовуючий висновок, що застосування заохочення до працівника повинно безумовно реалізовуватись з урахуванням таких правових аксіом:

1. Недискримінація та рівні можливості. Ні в якому разі не можна допускати дискримінації при винесенні рішення про заохочення конкретного працівника організації за жодними ознаками;

2. Справедливість заохочення. Саме по собі заохочення, завжди пов'язане із таким поняттям як заслуга [10, с. 45], яке може бути виражено працівнику за добровільно виконанні ним свої трудові функції (або виконання ним за дорученням роботодавця функцій іншого працівника).

Разом із цим, нашу думку, заохочення до працівника буде вважатись лише тоді справедливим, коли такий працівник: 1) дотримувався правил та принципів дисципліни праці; 2) виконав планові показники (якщо такі передбачаються) 3) якісно виконував свої трудові функції, відповідно до встановлених державою чи роботодавцем стандартів; 4) виконана працівником робота заслуговує позитивної уваги, а сам працівник – винагородження (приміром, виконання працівником покладених на нього завдань достроково, виконання доручень роботодавця понад трудових обов'язків тощо).

Список використаних джерел:

1. Каринский С.С. Поощрение за успешный труд по советскому праву. / С.С. Каринский. – Москва: Наука, 1961. – 321 с.
2. Волкова В.В. К вопросу о поощрении служащих. / В.В. Волкова. // Современное право. – 2008. – № 3. – С. 103-105.
3. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: Автореф. дисс.... к.ю.н., Специальность: 12.00.05. / Л.Д. Ухова. – Екатеринбург, 2006. – 26 с.
4. Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 року N 3460-IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
5. Указ Президента Украины «О ведомственных поощрительных знаках отличия» N 365/2012 от 30 мая 2012 года. [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт Президента України. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/documents/14795.html>

6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України» N 728 від 20 серпня 2008 року N 728. (редакція від 09 лютого 2013 року). [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF>
7. Килимник Ю. Значимість поощрення персонала банків. / Ю. Килимник. // Банкирь. – 2010. – N 3 (33). – С. 50-51.
8. Волинець В.В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В.В. Волинець // Форум права. – 2009. – N 1. – С. 92-98.
9. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок: практическое пособие / В.С. Гусева, К.В. Сибикеев. – Москва: Экзамен. – 74 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/526895>
10. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения / Е.В. Типикина. – Москва: Юрлитинформ, 2010. – 210 с.

УДК 349.2

Мельниченко А. О.,
прокурор прокуратури м. Чернігова

ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Стаття здійснює аналіз правового регулювання заохочень працівників прокуратури, спеціальної юридичної літератури даного питання, наведені авторські класифікації заохочень працівників органів прокуратури.

Ключові слова: органи прокуратуры, заохочення, працівники, види заохочень.

Статья осуществляет анализ правового регулирования поощрений работников, специальной юридической литературы по данному вопросу, приведены авторские классификации поощрений работников органов прокуратуры.

Ключевые слова: органы прокуратуры, поощрения, работники, виды поощрений.

The article analyzes the legal regulation of incentives of prosecutors, special legal literature of this question are authors classification of prosecutors' rewards.

Keywords: prosecutors, promotion, employees, types of rewards.

Актуальність проблематики. Органи прокуратури являються важливим елементом державного контролю, здійснюючи свою діяльність на