

УДК 349.2

Р.Т. САРДИНОВ, Харківський національний університет внутрішніх справ

ЗАОХОЧЕННЯ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Ключові слова: заохочення, національне законодавство

Світова практика нараховує багату історію застосування заохочень. Так, ще в Стародавньому Римі консул Клавдій Пульхер запровадив золоті основи вінків, до яких прив'язувалися стрічки, що спадали на плечі. Вінки застосовувалися як особлива заслуга або нагорода. Залежно від призначення вони поділялись на вінки а) цивільні (согопа сіуіса) з дуба – за врятування життя громадянина; б) весільні, або шлюбні, – з живих квітів; в) почесні (согопа оуаіів) – з мірти, яким увінчали полководця, який отримав перемогу [1, с.627, 628].

Не секрет, що займаючись будь-якою діяльністю, абсолютна більшість людей бажає явно або не явно суспільного визнання її результатів, тобто загальноприйнятих зовнішніх форм вираження схвалення. Перспектива бути відзначеним, виділеним із загальної маси піднімає людину як у власних очах, так і, що може бути ще важливіше, на її думку, в очах інших людей.

Особливого значення заохочення набувають у сфері праці. Як відзначає О.В. Абрамова серед правових засобів, що сприяють розвитку людського капіталу, немаловажна роль належить заходам заохочення, що стимулює дисципліноване поведіння працівників у процесі праці, прояв творчої активності, а також зростання професійної майстерності [2, с.16]. В.М. Кудрявцев вказував, що саме заохочення, а не покарання є в ряді випадків більш ефективними засобами, тому що в ситуації позитивної мотивації як спонукальна сила бажаного поведіння виступають не тільки зовнішні розпорядження, але і власний інтерес суб'єкта, його зацікавленість [3,

с.155]. Винагорода, як писав ще Р. Ієрінг, стоїть вище примуса, тому що вона апелює до волі суб'єкта і чекає результатів винятково від його вільного рішення [4, с.76].

Важливість проблематики заохочень підкреслюється і увагою до неї з боку науковців. Так, ґрунтовно проблемами заохочень у юридичній науці займаються такі відомі науковці як: А.А. Абрамова, М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, О.М. Бандурка, Б.К. Бєгічев, С.В. Венедіктов, Д.О. Гавриленко, С.С. Карінський, А.Т. Комзюк, К.Ю. Мельник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.М. Смирнов, В.Г. Ротань, В.М. Толкунова, В.І. Щербина тощо. Разом із тим, і наука, і законодавство, і правозастосування показують, що є ще чимало проблем, вирішення яких вимагає уваги сучасних фахівців. Отже, метою статті є спроба відповіді на ряд запитань, що виникають при аналізі національного законодавства у сфері заохочень.

Слід одразу відзначити, що чинний Кодекс законів про працю України не відповідає на питання, що таке заохочення. Не містить визначення «заохочення» й проект Трудового кодексу України. Разом із тим, в окремих національних нормативно-правових актах таке визначення зустрічається. Так, відповідно до ст.4 Закону України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», заохочення – це важливий засіб впливу на осіб рядового і начальницького складу та зміцнення службової дисципліни, що реалізується у формі заходів матеріального і морального стимулювання, які застосовуються до осіб рядового і начальницького складу за сумлінне ставлення до своїх службових обов'язків.

У юридичній літературі можна виокремити наступні визначення категорії «заохочення». А.Ф. Ноздрачев розуміє під заохоченням заходи морального і матеріального характеру, пов'язані з публічним визнанням заслуг і наданням суспільної пошани державним службовцем за успішне і сумлінне виконання посадових обов'язків і досягнуті результати в державній службі [5, с.373]. О.В. Малько ви-

значає ще заохочення виступає формою та мірою юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, у результаті цього суб'єкт отримує винагороду, для нього настають сприятливі наслідки [6, с.78]. На думку С.М. Прилипка, заохочення за працю – це публічне визнання результатів заслуг працівника за його успіхи у роботі [7, с.333]. В. Льовіна вказує, що заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників, а отже, на результати його праці [8, с.102].

Таким чином, слід відзначити спільне у всіх вищезазначених визначеннях, а саме коли йдеться про заохочення, то мова йде про зовнішнє відзначення, схвалення певної поведінки особи.

Отже, пропонуємо наступне визначення заохочення: заохочення – це захід впливу, який застосовується до працівника за успіхи у роботі, трудові заслуги, і виявляється у зовнішньому схваленні відповідних дій працівника. Зазначене визначення доцільно закріпити у відповідних статтях діючого та майбутнього основного трудового закону.

Слід також звернути увагу, що у Кодексі законів про працю України не визначено чіткого переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець до працівника. Так, у ст.143 КЗпП України лише передбачено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш конкретно є ст.146 КЗпП, яка передбачає заохочення за особливі трудові заслуги. Так, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Більші чітко заохочувальні заходи закріплено у проекті Трудового кодексу України. Так, відповідно до ст.269 Проекту, за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових

обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівників представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Слід відзначити одну з новел проекту Трудового кодексу України – заохочувальні відпустки – яка пропонується для внесення у трудове законодавство. Так, відповідно до ст.189 «Заохочувальні відпустки» Проекту, у порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати. Колективним договором, а якщо договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у попередньому реченні, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.

Як можна побачити, і Кодекс законів про працю України, і проект Трудового кодексу України розрізняє заохочення за успіхи у роботі та заохочення за особливі трудові заслуги. При цьому у Кодексі законів про працю України ці заохочення містяться у різних статтях, а у проекті Трудового кодексу України в одній.

О.В. Абрамова пропонує закріпити три групи заохочень у залежності від ступеня досягнень у праці. У першу групу повинні увійти заохочення «за успіхи в роботі» (тобто за

досягнення, які за своєю значимістю не виходять за рамки організації), у третю групу – заохочення за видатні досягнення в праці (тобто державні заохочення), а всі інші заохочення повинні скласти другу групу заохочень, які застосовуватимуться за особливі трудові заслуги, – відомчі заохочення і заохочення органів місцевого самоврядування [2, с.21]. В.В. Волкова пропонує наступні підстави застосування заохочень: 1) досягнення в роботі; 2) успішне виконання обов'язків; 3) тривала і бездоганна служба; 4) новаторство в праці; 5) особистий внесок у підготовку і проведення різних заходів; 6) виконання завдань особливої важливості і складності; 7) заслуги в соціально-економічному і культурному розвитку муніципального утворення [9, с.104].

Виходячи з діючого та майбутнього загального трудового законодавства, заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця, а відтак він має право на власний розсуд вирішувати доцільність застосування заходів заохочення. У КЗпП України немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника, тобто до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Слід відзначити, що поряд із загальними нормами щодо видів та порядку застосування заохочень, які містяться у Кодексі законів про працю України, існують і спеціальні норми у цій сфері, які містяться у статутах та положеннях про дисципліну. Так, відповідно до ст.10 Закону України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», до осіб рядового і начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) оголошення подяки; 3) грошова винагорода; 4) нагородження цінним подарунком; 5) нагородження Почесною грамотою Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України; 6) нагородження відзнаками Державної служби спеціального

зв'язку та захисту інформації України; 7) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 8) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 9) нагородження відзнакою Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України «Вогнепальна зброя».

Таким чином, виходячи із вищезазначеного, Закон України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» не диференціює заохочення у залежності від звання. А, наприклад, Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» розрізняє заохочення, які застосовують до рядових (матросів), сержантів (старшин), заохочення, які застосовують до прапорщиків та мічманів, та заохочення, які застосовують до офіцерів. Так, відповідно до ст.15, до рядових (матросів), сержантів (старшин) застосовуються такі заохочення: а) оголошення подяки; б) зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення; в) надання одного додаткового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег поза чергою військовослужбовцям строкової служби; г) надання додаткової відпустки військовослужбовцям строкової служби строком до 5 діб; д) повідомлення батьків або колективу за місцем роботи чи навчання військовослужбовця до його призову на службу про зразкове виконання ним військового обов'язку та про отриманні заохочення; е) нагородження грамотою, цінним подарунком або грошовою премією; є) нагородження військовослужбовця його фотокарткою, в якій він знятий біля розгорнутого Бойового Прапора військової частини; ж) присвоєння військового звання старший солдат (старший матрос); з) присвоєння сержантам (старшинам) строкової служби, які звільняються в запас, чергового військового звання, вищого на один ступінь за військове звання, передбачене штатною посадою, яку обіймав сержант чи старшина під час звільнення в запас, до старшини, головного корабельного старшини включно; и) занесення

прізвища військовослужбовця до Книги пошани військової частини (корабля); і) нагородження заохочувальними відзнаками Міністра оборони України. Стаття 23 Закону передбачає, що до прапорщиків та мічманів застосовуються такі заохочення: а) оголошення подяки; б) зняття накладеного раніше дисциплінарного стягнення; в) нагородження грамотою, цінним подарунком або грошовою премією; г) занесення прізвища до Книги пошани військової частини (корабля); д) дострокове присвоєння звання старший прапорщик (старший мічман); е) нагородження заохочувальними відзнаками Міністерства оборони України. До офіцерів застосовуються такі заохочення а) оголошення подяки; б) зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення; в) нагородження грамотою, цінним подарунком або грошовою премією; г) занесення прізвища до Книги пошани військової частини (корабля); д) дострокове присвоєння чергового військового звання до полковника, капітана 1 рангу включно; е) нагородження заохочувальними відзнаками Міністерства оборони України (ст.27).

Дієвість та ефективність заохочень, на наш погляд залежить від декількох факторів. По-перше, застосування роботодавцем заохочення, бажаного для даного конкретного працівника. Так, за дослідженнями англійської консалтингової компанії Сгонег, виявилося, що попри широкий спектр різноманітних додаткових переваг та бонусів, які пропонуються сучасними роботодавцями, персонал нечасто отримує те, чого насправді прагне. І це не сприяє посиленню мотивації до праці. Слід погодитися з В. Льовіною, яка вказує, що роботодавцям варто звернути увагу на теорію потреб американського вченого Девіда МакКлеланда. За нею, кожна людина має потребу влади, успіху та спілкування. Потрібно визначити, в чому є пріоритет підлеглого. Якщо у владі – дещо розширити його повноваження, радитися з ним при прийнятті рішення. Якщо у нього є потреба в успіху – довіряти відповідальні ділянки роботи, в спілкуванні – не перешкоджати підт-

римуванню дружних стосунків в колективі. На думку Девіда МакКлеланда, якщо дотримуватися цих рекомендацій, робітник працюватиме краще [8, с.104].

По-друге, недопущення масового застосування заохочень. Так, не рідко до певної дати, яка має державне значення, нагороджується ледве не весь трудовий колектив підприємства, установи організації. Це знижує авторитет та стимулюючий вплив заохочень. Візьмімо недалеко історію, коли у період 1947–1957 рр. 35-ма окремими Указами Президії Верховної Ради СРСР було введено нагородження орденами і медалями СРСР працівників різних галузей народного господарства за вислугу років. Так, за 5 років бездоганної роботи особа отримувала медаль «За трудову відмінність», за 10 років – медаль «За трудову доблесть», за 15 років – орден Трудового Червоного Прапора, за 20 (25) років – орден Леніна. Реалізація цих указів, як показала практика, істотно послабила престиж і значення нагород, оскільки до нагородження представлялися і ті працівники, які видатних заслуг перед державою не мали [10, с.155].

По-третє, це чітке закріплення критеріїв заохочення. На наш погляд, для ефективної мотивації персоналу до трудових досягнень необхідно, щоб працівник розумів, що йому необхідно зробити, щоб отримати певний вид заохочення. В юридичній літературі висловлюється позиція, що нечітке закріплення критеріїв заохочення дозволяє більш гнучко проводити заохочувальну політику: вибирати саме той захід заохочення, який у більшому ступені пропорційний трудовим досягненням працівника [2, с.21]. Ми вважаємо, що саме встановлення конкретного переліку дій працівників обмежує прояв необ'єктивності з боку роботодавця при виборі того або іншого виду заохочення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Брокгауз Ф. А. Энциклопедический словарь / Ф. А. Брокгауз, И. А. Эфрон. – Спб, Типо-метод., 1892. – Т. VIII. – 952 с.

2. Абрамова О. В. Совершенствование законодательства о поощрении / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2006. – № 4. – С. 16–22.
3. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. – М., 1978. – С. 155.
4. Иеринг Р. Цель в праве / Р. Иеринг. – СПб., 1881. – С. 76.
5. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник / А. Ф. Ноздрачев. – М., 1999. – С. 373.
6. Малько А. В. Юридические поощрения как разновидность социальных санкций / А. В. Малько // Общественные науки и современность. – 1998. – № 4. – С. 78–80.
7. Трудовое право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
8. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування / В. Льовіна // Юридичний журнал. – 2009. – № 1. – С. 102–104.
9. Волкова В. В. К вопросу о поощрении служащих / В. В. Волкова // Современное право. – 2008. – № 3. – С. 103–105.
10. Малько А. В. Проблемы наградной политики в России / А. В. Малько // Правоведение. – 1997. – № 4. – С. 128–164.

Сардінов Р. Т. Заохочення за національним законодавством / Р. Т. Сардінов // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 642–646 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12crtznz.pdf>

Досліджено роль заохочень у стимулюванні праці. Надано власне визначення поняття «заохочення». Визначено фактори, від яких залежить дієвість та ефективність заохочень.

Сардинов Р.Т. Поощрения в национальном законодательстве

Исследуется роль поощрений в стимулировании труда. Предоставляется собственное определение понятия «поощрение». Определяются факторы, от которых зависит действительность и эффективность поощрений.

Sardinov R.T. Encouragements in the National Legal System

The role of encouragements in boost of transactions is researched. Characteristic determination of concept «encouragement» is given. Factors on which one an effectiveness and performance of encouragements depends are spotted.