

**В. Форманюк,**

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Головною силою, що спонукає людину займатися трудовою діяльністю, є потреба в одержанні матеріальних ресурсів для задоволення власних потреб та інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що мотивує поведінку працівника, визначає та обумовлює його трудову активність.

Основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, відповідного психологічного клімату в колективі, моральне і матеріальне стимулювання. Ініціатива, творча діяльність базуються головним чином на внутрішньому переконанні особи. Ця ініціатива стимулюється заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного визнання, схвалення, позитивної оцінки успіхів працівника.

Роль таких заходів виконує заохочення, яке виступає своєрідною формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, є виявом позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції.

Актуальність теми дослідження обумовлюється відсутністю комплексного аналізу заохочення як засобу забезпечення трудової дисципліни.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що питання заохочення у системі елементів трудових правовідносин досліджувалися у працях вчених-юристів, зокрема, спеціалістів з трудового права: Г. Чанишевої [13], В. Венедиктова [9], М. Бойко [7], Ю. Дмитренко [10], В. Теліпко [11], О. Дутова [11] та інших.

Термін «заохочення» в науковій літературі має велику кількість понять. Так,

заохочення — це публічне визнання заслуг працівників і надання їм переваг у зв'язку з досягнутими успіхами в роботі [7, с. 206].

На думку Л. А. Чиканової, під заохоченням за успіхи в праці як правовою категорією варто розуміти офіційно виражену в наказі (розпорядженні) оцінку результатів праці працівника з боку роботодавця у виді застосування встановлених у нормативних актах мір заохочення [14, с. 426].

Н. Б. Болотіна під заохоченням по трудовому праву розуміє публічне визнання трудових заслуг працівника і застосуванням чи роботодавцем уповноваженим органом держави передбачених чи законодавством колективним договором мір заохочення [8, с.529].

О. В. Смірнов під заохоченням за успіхи в праці як правовою категорією розуміє офіційно виражену в наказі (розпорядженні) оцінку результатів праці працівника з боку роботодавця у виді застосування встановлених у нормативних актах мір заохочення [15, с. 454].

Деякі вчені вважають, що заохочення — це своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці працівника в процесі виконання ним своєї трудової функції [12, с. 353].

Підставою заохочення є високий рівень виконання працівником своїх трудових обов'язків. У залежності від цього рівня в науковій літературі розрізняють зразкове трудове поведіння працівника; трудові заслуги; особливі трудові заслуги.

Суб'єктом заохочення є працівник, а також, в окремих випадках, трудовий колектив структурного підрозділу, підприємства. Варто визнати, що й окремий роботодавець, у тому числі і робо-

тодавець — фізична особа, може бути суб'єктом заохочення.

Як зазначає Ю. П. Дмитренко, заохочення бувають:

- моральні (оголошення подяки);
- морально-матеріальні (видача премії, нагородження цінним подарунком тощо) [10, с. 351].

У відповідності зі ст. 143 КЗпП [1] до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в роботі і за інші досягнення в роботі, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тобто питання заохочення цілком віднесені до сфери локального правового регулювання.

Пунктом 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців передбачений перелік мір заохочення, що можуть використовуватися на всіх підприємствах. Зокрема, до них віднесені: оголошення подяки; видача премії; нагородження коштовним подарунком; нагородження Почесною грамотою; занесення в Книгу пошани, на Дошку пошани.

Законом України від 20 березня 1991 року в ст. 143 КЗпП [1] були внесені зміни. Перелік мір заохочення і підстави для їхнього застосування безпосередньо Кодексом законів про працю України в даний час не встановлюються. Міри заохочення, підстави для їхнього застосування повинні визначатися локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Таке категоричне твердження ст. 143 КЗпП дає підставу вважати, що перелік мір заохочення, даний у п. 21 Типових правил, в Україні не діє і може розглядатися тільки як своєрідний орієнтир.

Відсутність належно затверджених локальних правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність у них переліку заохочень, що можуть засто-

совуватися на підприємствах, узагалі позбавляє власника можливості застосовувати міри заохочення у відношенні працівників. Можливість заохочення працівників може передбачатися в колективному договорі, іншому локальному нормативно-правовому акті. Та й застосування заохочень, не передбачених локальними нормативно-правовими актами, у принципі, не виключається. У той же час юридичне значення може бути визнано тільки за такими заохоченнями, що передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку і застосовані у встановленому порядку. Запису тільки про такі заохочення повинні бути внесені в трудову книжку.

У локальних правилах внутрішнього трудового розпорядку можуть установлюватися будь-які заохочення, що трудовий колектив вважає доцільними.

Так, наприклад, у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти України від 20 грудня 1993 р. № 455 [6], в розділі VI визначається, що за зразкове виконання своїх обов'язків, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці та за інші досягнення в роботі можуть застосовуватись заохочення, передбачені правилами внутрішнього розпорядку закладів освіти. За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального та матеріального заохочення.

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів закладів освіти. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Заохочення оголошується в наказі (розпорядженні), доводиться до відома всього колективу закладу освіти і заноситься до трудової книжки працівника.

До працівників, на яких поширюються статuti і положення про дисципліну, застосовуються заохочення, передбачені цими статутами і положеннями.

Стаття 143 КЗпП [1] не передбачає встановлення інших видів заохочення статутами і положеннями про дисципліну. Але практика йде саме таким шляхом. Суперечок із приводу можливості встановлення статутами і положеннями про дисципліну видів заохочення не виникає, оскільки застосування мір заохочення виключає виникнення конфліктів.

Так, наприклад, п. 8 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р № 55 [5], визначає, що за зразкове виконання службових обов'язків та ініціативність у роботі для працівників залізничного транспорту встановлюються такі види заохочення: оголошення подяки; преміювання; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; присвоєння звання кращого працівника за фахом; нагородження нагрудним значком; нагородження нагрудним значком «Почесному залізничнику».

Види заохочень, які можуть застосовуватися до посадових осіб митної служби, визначені в ст. 14 Дисциплінарного статуту митної служби України, який затверджений Законом України від 6 вересня 2005 року № 2805-IV [2].

До осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України можуть застосовуватися види заохочень, які визначені у ст. 9 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV [3]. Так, за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України можуть бути застосовані такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) оголошення подяки; 3) нагородження грошовою винагородою; 4) нагородження

цінними подарунком; 5) нагородження почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; 6) занесення на Дошку пошани; 7) нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя».

З метою удосконалювання нагородної справи в Україні, забезпечення її розвитку на засадах демократичності, відкритості, гласності та прозорості, підвищення соціального значення державних нагород, комплексного рішення правових, організаційних і інших проблем у даній сфері Указом Президента України від 18 серпня 2005 року затверджена Концепція удосконалювання нагородної справи в Україні [4]. Передбачено удосконалення правового регулювання в зазначеній сфері відповідно до принципів демократизації українського суспільства, посилення гарантій захисту прав нагороджених державними нагородами України і колишнього Союзу РСР, удосконалювання критеріїв оцінки заслуг кандидатів і ін.

Таким чином, заохочення є найефективнішим засобом забезпечення трудової дисципліни та публічним проявом пошани до працівника у формах, що дозволяються і визначаються нормами права, за зразкове виконання трудових обов'язків, поліпшення якості продукції, тривалу безперервну роботу, новаторство у праці, підвищення продуктивності праці та інші досягнення в роботі.

**Ключові слова:** заохочення, засіб забезпечення трудової дисципліни, трудова дисципліна.

*В статті аналізуються поняття заохочення як засобу забезпечення трудової дисципліни. Автор статті визначає загальні положення функціонування інституту заохочення як засобу забезпечення трудової дисципліни. Автор висловлює своє бачення поняття заохочення.*

В статье анализируется понятие поощрения как средства обеспечения трудовой дисциплины. Автор статьи определяет общие положения функционирования института поощрения как средства обеспечения трудовой дисциплины. Автор высказывает свое видение понятия поощрения.

This article analyzes the concept of promotion as a means of ensuring labor discipline. The author sets out the general provisions of the functioning of the institute as a means of ensuring the promotion of labor discipline. The author expresses his vision of the concept of promotion.

#### Література

1. Кодекс законів про працю України. — Х.: Одісей, 2005.
2. Дисциплінарний статут митної служби України: затвердж. Законом України від 6.08.2005 // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 42. — Ст. 467.
3. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: затвердж. Законом України від 22.02.2006 // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 29. — Ст. 245.
4. Про вдосконалення нагородної справи в Україні: Указ Президента України від 18.08.2005 // Офіційний вісник України. — 2005. — № 34. — Ст. 2030.
5. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти України від 20.12.1993 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. Бойко М. Д. Трудове право України. Навчальний посібник. Курс лекцій / Бойко М. Д. — К.: Олан, 2002.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Болотіна Н. Б. — К.: Знання, 2008. — С. 529.
9. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / Венедиктов В. С. — Х.: Консум, 2004.
10. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Дмитренко Ю. П. — К.: Юрінком Інтер, 2009.
11. Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України / В. Е. Теліпка, О. Г. Дутова. — К.: Центр учбової літератури, 2009.
12. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004.
13. Трудовое право Украины. — Х.: Одисей, 2001.
14. Трудовое право России: учеб. / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Проспект, 2005.
15. Трудовое право: учеб. / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. — М.: ТК Велби, Проспект, 2007.