

ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПРЕМІЙ ЯК ВИДУ ЗАОХОЧЕННЯ З ПРЕМІЯМИ В СИСТЕМІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Нині в системі видів заохочень найбільшу частину складають матеріальні заохочення, розгляд яких неможливий без вирішення питання про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці.

Цим питанням протягом довгих років займалися такі науковці: С. С. Каринський [1], М. Г. Александров [2], О. Л. Максимов [3], С. О. Ленська [4], Р. З. Лівшиц [5], В. П. Слепцова [6], Р. А. Яковлев [7], В. І. Савич [8], П. С. Осипенко [9], Г. Л. Єгізарян, Л. С. Хейфец [10].

Метою цієї статті є встановлення чітких правових критеріїв розмежування премій в системі оплати праці і премій в системі заохочень. Це має велике практичне значення для правозастосовчої практики, локальної нормотворчості і індивідуального регулювання.

З законодавства і практики їх застосування сьогодні можна зробити висновок про те, що джерело преміювання, порядок обліку, виплат і звітності не можуть бути покладені в основу такого розмежування [2, 130]. Це, з одного боку, перешкоджає реалізації права працівника на отримання справедливої винагороди за працю, а з іншого боку, веде до виникнення врегульованих заохочувальних правовідносин в складі іншого, складнішого інституту оплати праці, що, власно кажучи, є правомірним, якщо взяти до уваги точку зору С. С. Каринського про те, що заробітна плата — це родове поняття, яке включає в себе ряд видових понять, у тому числі виплати за відрядними розцінками, тарифним ставкам, преміальні виплати і т. ін. [1, 15].

Виходячи з цього підходу до премій, науковець розглядає їх як складову частину заробітної плати, в той же час, вважаючи, що преміальна система, за своєю природою, ніколи не була і не може бути самостійною (основною) системою заробітної плати. Вона завжди застосовується понад або, вірніше, разом з основною відрядною або погодинною системою оплати праці [1, 21, 22].

Як форма матеріального стимулювання, преміювання має економічну природу і розглядається багатьма економістами як винагорода, що є оплатою ефективнішої праці працівників або колективу [11, 46–54].

Тлумачний словник С. І. Ожегова під премією розуміє офіційне грошове або інше матеріальне заохочення у винагороду за що-небудь [12].

Отже, не завжди премія може розглядатися складовою частиною заробітної плати, проте і протиставлення премій оплаті праці є неправомірним [4, 272–273]. Економічна суть премій дозволяє встановити, що кожен вид преміювання має свою основу.

Так, має місце точка зору економістів про розгляд премії в якості «форми распределения по труду посредством учёта переменных факторов его количества и качества» [5, 38], до яких відносяться і такі, як ефективність викорис-

тання засобів виробництва, сумлінність, творча ініціатива, які неможливо виміряти у витратах праці, але їх можна визначити в її результатах. Відношення до праці впливає на її якість опосередковано, тоді як інтенсивність, складність, значущість, відповідальність віднесені до постійних чинників [6, 73].

Заробітна плата працівника — винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості і умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (ст. 94 КЗпПУ) [13] (доплати і надбавки компенсаційного характеру, у тому числі за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, за роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях, що радіоактивно забруднені, та інші виплати компенсаційного характеру) і стимулюючі виплати (доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати).

Оплата праці — система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами і трудовими договорами.

Якщо звернутися до тлумачення заробітної плати за словником Д. М. Ушакова, то заробітна плата — винагорода за працю [14].

Оцінка змінних чинників праці в заробітній платі не відображена і врахована бути не може, оскільки, на думку економістів, вони не входять в обов'язки працівника. Інакше кажучи, вони набувають характеру доплат, надбавок, що становлять змінну частину заробітної плати, яку важко відрізнити від її тарифної частини. Такі премії запропоновано називати преміями-надбавками [10, 88–89]. А ось в оплаті праці її стимулювання закріпити можливо, як систему критеріїв преміювання (преміальних умов).

Проте законодавець вносить поправку у позицію економістів, встановлюючи сумлінність — обов'язком працівника, згідно зі ст. 139 КЗпПУ [13], тим самим зобов'язавши і роботодавця давати тому оцінку, окрім схвалення у вигляді заохочення по тих же підставах.

Очевидно, що законодавчий підхід до сумлінності містить певні протиріччя, що породжують протилежні позиції правознавців відносно підстав матеріального заохочення, чому, на додаток, сприяють і економічні категорії винагород, що використовуються для оплати більш ефективної праці (матеріальне стимулювання).

Відповідно, у рамках широкого поняття «преміювання» буде правильно розрізняти преміювання як один із способів виплати додаткової винагороди за працю і преміювання як спосіб матеріального заохочення працівників [2, 38], що здійснюється окрім виплати основної і додаткової винагороди за працю [1, 130].

У першому випадку ми маємо справу з преміюванням у формі преміальної системи (основної і додаткової) оплати праці [7, 21], що є засобом виробництва додаткових виплат працівникам понад їх основного (погодинного або відрядного) заробітку за ту ж саму роботу з метою заохочення досягнутих успіхів і стимулювання подальшого підвищення ефективності праці [2, 130].

Працівник при виконанні умов преміювання, у тому числі при відсутності порушень трудової дисципліни або виробничих упущень в обліковому періоді, має право вимагати з роботодавця сплатити йому належну суму премії, як і всіх обумовлених системою оплати праці надбавок і інших стимулюючих виплат, а роботодавець зобов'язаний задовольнити вимоги працівника.

Для премій в системі оплати праці характерне встановлення показників і умов, конкретних розмірів премій, кола осіб, що підлягають преміюванню. Вони мають гарантований характер, оскільки передбачені законом, пов'язані з певними результатами праці, кваліфікацією працівника. Право на виплату таких премій виникає за фактично відпрацьований час (місяць, квартал, рік) при погодинно-преміальній системі оплати праці і за фактично виконаний об'єм робіт — при відрядно-преміальній системі оплати праці. Відмову у виплаті премії, що належить працівникові за фактично відпрацьований час, слід розглядати як порушення гарантованого ст. 43 Конституції України [15] права кожного працівника на оплату праці.

Якщо розглядати преміювання в аспекті заохочення — це право, а не обов'язок роботодавця, і працівник, у свою чергу, по сенсу ст. 143 КЗпП, не має права вимагати заохочення до видання відповідного акта роботодавцем, так само як і роботодавець не має права вимагати від працівника поведінки, що не входить в коло його трудових обов'язків (трудових заслуг, активності, ініціативи і т. і.).

Преміям в системі заходів заохочення властивий разовий характер. Вони є формою визнання окремого працівника або усього колективу в цілому на основі загальної оцінки праці за трудові заслуги, а не за виконання заздалегідь встановлених виробничих показників (якісних або кількісних). Умовами преміювання, як правило, є особливі випадки сумлінного виконання трудових обов'язків і відсутність порушень трудової дисципліни. Коло заохочуваних працівників не визначається яким-небудь переліком професій і посад або найменуванням робіт.

Характеризуючи премії, Р. З. Лівшиц вказує на те, що вони виплачуються кращим працівникам, передовикам виробництва [5, 36]. Проте, в принципі, і ті і інші можуть бути віднесені до категорії разового преміювання, оскільки об'єктивно породжують однакові правові наслідки: не враховуються при підрахунку середнього заробітку, не підлягають захисту в органах по розгляду трудових спорів, заносяться в трудову книжку як форма заохочення.

Періодичність преміювання при типових преміальних умовах є негативним моментом матеріального заохочення. В цьому випадку заохочення набуває характеру так званих «заохочувальних виплат», які надаються працівникам, що не мають дисциплінарних стягнень за місяць (квартал, рік). Їх, як надбавки, розглядає і сам роботодавець. Існуюче на практиці депреміювання — позбавлення працівника відповідних виплат є не чим іншим, як додатковим покаранням за провину, що мала місце у минулому. При такій анархії заохочувальних відносин премії, як вид заохочення, втратили (чи близькі до цього) свою індивідуальну суть — міру схвалення, пов'язану з особою заохочуваного, і є, на цьому етапі, завуальованою формою оплати праці.

Виплачувані понад основний заробіток, на основі заздалегідь встановлених показників і умов, премії обумовлені системою оплати праці, входять в додаткову, змінну частину зарплати і є її рухомою частиною. Як правило, вони встановлюються у відсотковому відношенні до основного заробітку (окладу, тарифній ставці), або у вигляді стимулюючих виплат (доплат і надбавок стимулюючого характеру, премій і інших заохочувальних виплат). При цьому сумлінність, як обов'язок працівника, передбачається неодмінною і обов'язковою умовою, оцінка якої проводиться за формальних підстав — за фактом виконання встановлених норм праці і відсутності стягнень. Ця обставина призводить до ускладнення систем преміальних показників через неефективність колишніх.

Преміювання тільки за продуктивнішу працю (наприклад, за перевищення норм виробництва), є не стимулюванням, а є заміною заробітної плати, що неприпустимо і порушує інформаційні права працівників. Це дозволило довгий час преміям виконувати невласливу їм функцію, а саме роль регулювальника середнього рівня заробітної плати через недосконалість механізму регулювання росту, а також усувати недоліки тарифної системи, для пом'якшення яких вона і зараз нерідко використовується, наприклад, виплата щомісячних, щоквартальних або річних премій за перевиконання завдання, за найвищі показники в праці, але по заздалегідь встановленим показникам звітів. Оплата такої праці — це виплата не премії, а заробітної плати за суміщення, наднормову роботу і т. і.

Заохочувальний характер таких премій в системі оплати праці виявляється в тому, що на основі диференційованих якісних показників праці, відрядних розцінок, вимог, що пред'являються до працівників, виходячи з поставлених завдань, виражених в мінімальних значеннях загального трудового вкладу, шляхом визначення міри участі із застосуванням коефіцієнтів, виведенням рейтингу, а також за допомогою підрахунку балів, здійснюється об'єктивна оцінка індивідуального вкладу кожного в загальні результати. Досягнення встановлених показників стає юридичним фактом, що надає право на премію. Проте у працівника з низькою активністю залишається його заробітна плата, що робить працю не примусовою, а відплатною.

Премії (стимулюючі виплати) є формою об'єктивної оцінки економії минулої праці (що має вартісне вираження), вони стимулюють підвищення продуктивності і якості праці на майбутній час, тим самим формують і закріплюють сумлінне відношення до праці, як чинник підтримки дисципліни, але не більше того.

На думку В. І. Савича, заохочувальний характер премій в системі оплати праці повинен проявлятися як в їх обґрунтованості, так і в немайновій характеристиці праці. Іноді мають місце випадки встановлення необґрунтованих норм виробництва, розподіли премій не по заслугах, а за посадою, нарахування по результатах, досягнутих за рахунок перевитрат матеріальних засобів, або погіршення інших показників, що не враховуються при нарахуванні заробітної плати, які надають таким преміям негативний моральний відтінок і не-

законність. В. І. Савич вважав, що правильному поєднанню матеріальної і нематеріальної зацікавленості повинна приділятися серйозна увага [8, 9].

З цієї причини, визнаючи безумовний заохочувальний характер премій, стимулюючих розвиток основних напрямів діяльності організації, збільшення попиту на продукцію, підвищення її конкурентоспроможності та ін., через обумовленість останніх системою оплати праці, їх слід враховувати в середньому заробітку, оскільки показники, порядок їх розрахунку і виплати регламентовані локальними нормативно-правовими актами (так званими положеннями про преміювання, стимулювання і тому подібне).

Також, представляються надуманими і підстави для матеріального заохочення за економію матеріальних і паливно-енергетичних ресурсів [16], за зниження витрат енергії в мережах, що додатково виплачуються до окладу працівникам, від яких і залежить зниження витрат палива [17]; за розробку, постановку нових видів продукції на виробництво і їх реалізацію [18].

Подібні премії є додатковою формою матеріального стимулювання праці, оскільки їх підстави обумовлені цілями і завданнями організації, але несуть корпоративний характер. Так, наприклад, працівникам ЗАТ «Філіп Моріс Україна» за розробку, постановку нових видів продукції на виробництво і їх реалізацію виплачується премія з фонду заохочення. Її заохочувальний характер обумовлений лише специфікою індивідуального розподілу. В той же час очевидно, що вищезгадані підстави є не чим іншим, як звичайними трудовими обов'язками працівників, і зараховувати їх до заслуг безпідставно, так само, як і немає підстав визнавати їх одноразовими заохоченнями лише через нерегулярну виплату. Проте ця виплата може існувати поза заохоченнями і взагалі за межами трудового права.

Розмір премій, що виплачуються працівникам ЗАТ «Надія» при наданні чергової відпустки, залежить від стажу роботи в організації [19]. Такі премії обумовлені настанням юридичних фактів. Більше того, сума премії встановлена чітко, тобто виходячи із заздалегідь визначеної «вартості» стажу. При цьому підході, очевидно, моральний аспект, критерії сумлінності праці і інші оцінки відношення до праці, як підстави до заохочення, відходять на другий план.

Основним завданням разового преміювання є доповнення преміювання за поточні результати роботи та оплати трудового внеску працівників. Преміювання дає можливість значно підвищити гнучкість і дієвість системи стимулювання праці. За допомогою премій і винагород роботодавці можуть заохочувати та розвивати в працівниках ті якості, які хоч і впливають на результативність виробництва, але не мають чітко виражених кількісних показників.

Премії завжди сприймаються не тільки як матеріальне, але і як моральне заохочення. З їх допомогою можна виправляти виникаючі іноді «перекоси» в оплаті праці, а також вирішувати епізодично виникаючі на виробництві завдання, пов'язані з участю працівників у виробничому процесі, враховувати в міру необхідності такі показники і характеристики трудового вкладу, які не враховуються регулярними заохочувальними системами (преміями за основні результати діяльності, доплатами і надбавками).

Література

1. Каринский С. С. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Каринский. — М., 1965. — 15 с.
2. Хозяйственная реформа, труд и право / [отв. ред. Н. Г. Александров]. — М. : МГУ, 1969. — 181 с.
3. Максимов А. Л. Премирование рабочих в СССР в условиях хозяйственной реформы / А. Л. Максимов. — М. : Наука, 1971. — 183 с. (Першотвір).
4. Лепская С. А. Кругооборот и оборот общественных фондов СССР / С. А. Лепская. — М. : Мысль, 1967. — 298 с.
5. Лившиц Р. З. Право и материальное стимулирование труда / Р. З. Лившиц. — М. : Моск. рабочий, 1976. — С. 38.
6. Слепцова В. П. Премирование в системе социалистических распределительных отношений (вопросы теории) / В. П. Слепцова. — Томск : Том. ун-т, 1980. — 125 с.
7. Яковлев Р. А. Система заработной платы как правовая категория // Трудовое право. — 2004. — № 10. — С. 21–24.
8. Савич В. И. Правовые средства обеспечения материальной и моральной заинтересованности работников в повышении качества продукции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. И. Савич. — М. : МГУ, 1969. — 18 с.
9. Осипенко П. С. Проблемы социалистического распределения / П. С. Осипенко. — М., 1972. — 102 с.
10. Егизарян Г. Л. Проблемы материального стимулирования в промышленности / Г. Л. Егизарян, Л. С. Хейфец. — М. : Экономика, 1970. — 166 с.
11. Гейдлер Г. Заработная плата при социализме и закон стоимости // Вопросы экономики. — 1973. — № 2. — С. 96–149.
12. Ожегов С. И. Толковый словарь [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов. — Режим доступа : <http://slovarozhegova.ru>.
13. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
14. Ушаков Д. Н. Толковый словарь [Электронный ресурс] / Д. П. Ушаков. — Режим доступа : <http://www.mosslov.ru>.
15. Конституція України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
16. Положення «Про додаткове стимулювання діяльності, направленої на економію топливно-енергетичних ресурсів» від 1 серпня 2008 р. Додаток № 4 До Колективного договору ЗАТ «Філіп Моріс Україна», (офіційно не опублікований, з архіву).
17. Положення «Про преміювання працівників ВАТ АК «Харківобленерго» за зниження комерційних втрат енергії», від 8 липня 2010. — Додаток № 6 до Колективного договору ВАТ АК «Харківобленерго» (офіційно не опублікований).
18. Положення «Про преміювання за постановку нових видів продукції на виробництво та їх реалізацію» від 1 серпня 2008 р. — Додаток № 3 До Колективного договору ЗАТ «Філіп Моріс Україна», (офіційно не опублікований, з архіву).
19. Колективний договір ЗАТ «Надія» по виробництву вікон від 12 липня 2010 р.

Анотація

Кохан М. С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці. — Стаття.

Стаття присвячена розгляду питання про співвідношення премій як виду заохочень з преміями в системі оплати праці, встановленню чітких правових критеріїв розмежування цих премій, що має велике практичне значення для правозастосовчої практики, локальної нормотворчості і індивідуального регулювання.

Ключові слова: премія, заробітна плата, оплата праці.

Аннотация

Кохан М. С. О соотношении премий как вида поощрения с премиями в системе оплаты труда. — Статья.

В статье рассматривается вопрос о соотношении премий как вида поощрения с премиями в системе оплаты труда, установлении четких правовых критериев разграничения этих премий,

что имеет большое практическое значение для правоприменительной практики, локального нормотворчества и индивидуального регулирования.

Ключевые слова: премия, заработная плата, оплата труда.

Summary

Kohut M. S. On the relation of premiums as a form of promotion with prizes in the wage system. — Article.

The article discusses the relationship between premiums as a form of promotion, with prizes in the wage system, establish clear legal standards division of the prizes, which is of great practical importance to law enforcement, local rule-making and individual control.

Keywords: premium, wages, salaries.

УДК 349.2

А. В. Биков

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Сьогодні проблема впровадження міжнародних стандартів набула для України практичного значення. Динамічний характер суспільного розвитку, що відображається у необхідності переосмислення ідей і положень, які донедавна вважались класичними, зумовлює кардинальні зміни у правовому регламентуванні відносин у сфері праці.

Удосконалення практики підбору і розстановки кадрів, стимулювання їх до праці, просування працівників, підвищення їх кваліфікації пов'язано з об'єктивною, побудованою на науковій основі, оцінкою працівників. Їй підлягають не тільки потенційні можливості працівника, його професійна компетентність, але і реалізація цих можливостей під час виконання працівником доручених трудових обов'язків, відповідність процесу виконання даної роботи конкретним умовам виробництва, технологічним стандартам, локальним актам, законодавству. Потреба встановлення кваліфікації виникає під час укладення трудового договору і після цього впродовж виконання працівником своїх професійних обов'язків. Оцінка у трудовому праві спрямована на перевірку трудової функції працівників, уточнення їх кваліфікації і рівня професійної підготовки [1, 354, 355].

Випробування є інститутом трудового права, що має характерні ознаки та юридичні властивості. Воно передбачено законодавчо, має договірну основу, обмежується встановленими строками, тривалість яких залежить від категорії працівників і волі роботодавця. Норми, які регламентують порядок укладення трудового договору з умовою про випробування, виступають однією з гарантій як для працівників, так і роботодавців з позицій організаційної діяльності по підбору та розстановці кадрів. Вони включають наступні моменти: а) встановлення чіткого правового порядку у сфері перевірки ділових якостей працівників, які влаштовуються на роботу по обраній спеціальності чи посаді з умо-