

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.49>

ПРЕМІЯ ЯК МАТЕРІАЛЬНИЙ ЗАСІБ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Колдашов А.О.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Колдашов А.О. Премія як матеріальний засіб заохочення державних службовців.

На сьогодні Україна має різні механізми стимулювання державних службовців, головними видами якого є матеріальне та моральне заохочення. Задля розуміння базових мотиваційних факторів діяльності державного службовця є необхідність у дослідженні їх основних засобів матеріального заохочення, серед яких чільне місце завжди займала й зберігає до цього часу премія. Метою статті є дослідження преміювання як матеріального засобу заохочення державних службовців як суб'єктів трудового права на підставі аналізу положень вітчизняного законодавства у розглядуваній царині та поглядів науковців, дослідників даної проблематики. У роботі зроблено наступні висновки: 1) заохочення за успіхи в роботі є одним із важливих елементів трудової дисципліни і полягає в позитивному стимулюванні найманих працівників за сумлінну працю та успішне виконання ними своїх трудових обов'язків. Зазначено, що заходи заохочення працівників виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з іншого – важливим чинником зміцнення трудової дисципліни; 2) одним із засобів матеріального заохочення названо преміювання, що має своїм головним завданням підтримку й зміцнення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Звернено увагу, що такий матеріальний засіб заохочення як премія застосовується у випадку прояву більш активної трудової діяльності працівника, що перевищують загальні повсякденні вимоги, покладених на нього обов'язків. Тобто не всі засоби оплати праці є заохоченнями, а лише ті, які застосовуються за які-небудь трудові досягнення, зокрема такий вид матеріального заохочення як премія; 3) проаналізувавши нормативно-правові акти щодо преміювання державних службовців, зазначено, що не дивлячись на позитивні моменти, багато питань і до цього часу, так і залишаються поза увагою законодавця, зокрема так і не було: надано офіційного визначення правовій категорії «премія», чітко визначено її розмір; 4) підтримуючи позиції інших дослідників у питаннях преміювання державних службовців, запропоновано законодавчо закріпити поняття «премія» та визначити її розмір, на прикладі зарубіж-

них країн, що сприятиме посиленню ролі премії як матеріального засобу заохочення.

Ключові слова: державні службовці, державна служба, моральне заохочення, матеріальне заохочення, премія, національне законодавство, зарубіжне законодавство.

Koldashov A.O. Award as a material means of encouraging civil servants.

Today, Ukraine has various incentives mechanisms for civil servants, the main types of which are material and moral incentives. In order to understand the basic motivational factors of the civil servant's activity, there is a need to study their main means of material encouragement, among which the premium has always occupied and still holds a prominent place. The purpose of the article is to study bonuses as a material means of encouraging civil servants as subjects of labor law based on the analysis of the provisions of domestic legislation in the considered area and the views of scientists, researchers of this issue. The work draws the following conclusions: 1) encouragement for success in work is one of the important elements of labor discipline and consists in positive stimulation of employees for conscientious work and successful performance of their work duties. It is noted that measures to encourage employees perform two important functions: on the one hand, they are a factor in increasing the professional activity of employees, and on the other hand, they are an important factor in strengthening labor discipline; 2) bonuses are named as one of the means of material encouragement, whose main task is to support and strengthen the material interest of employees in the results of work. Attention is paid to the fact that such a material means of encouragement as a bonus is used in the event of a more active labor activity of the employee, exceeding the general daily requirements of the duties assigned to him. That is, not all means of remuneration are incentives, but only those that are used for any labor achievements, in particular such type of material incentive as bonuses; 3) after analyzing the normative and legal acts regarding the awarding of civil servants, it is noted that, despite the positive aspects, many issues remain out of the legislator's attention until now, in particular, there was no official definition of the

legal category "award". its size is clearly defined; 4) supporting the positions of other researchers in the issue of rewarding civil servants, it is proposed to legislate the concept of "bonus" and determine its size, on the example of foreign countries, which will contribute to strengthening the role of the bonus as a material means of encouragement.

Key words: civil servants, civil service, moral encouragement, material encouragement, bonuses, national legislation, foreign legislation.

Постановка проблеми. Економічний та соціальний розвиток нашої держави багато в чому залежить від результатів діяльності державних службовців, оскільки саме на них покладається виконання загальнонаціональних цілей. На сьогодні Україна має різні механізми стимулювання державних службовців, головними видами якого є матеріальне та моральне заохочення. Задля розуміння базових мотиваційних факторів діяльності державного службовця є необхідність у дослідженні їх основних засобів матеріального заохочення, серед яких чільне місце завжди займала й зберігає до цього часу премія. Це обумовлюється тим, що саме завдяки їм можна більш повно охарактеризувати сутність і значення матеріального заохочення державних службовців, його роль у житті та професійній діяльності державного службовця. Зокрема, дослідження вказаної тематики призведе до усвідомлення сучасного стану матеріального заохочення державних службовців, виявлення позитивних моментів і недоліків у даній сфері.

Стан дослідження. Проблематиці правового регулювання заохочення державних службовців приділяли увагу у своїх працях науковці як трудового права, так і суміжних галузей права, зокрема адміністративного, а саме: Л. Біла-Тіунова, Ю. Битяк, В. Гайовий, А. Гордеюк, М. Дей, Г. Капліна, С. Ківалов, Т. Колесник, Т. Коломоєць, В. Колпаков, У. Ляхович К. Машков, А. Рекша, С. Федчишин, А. Юшко, О. Ярошенко та ін. Втім, попри вагомий внесок учених, питання правового регулювання заохочення державних службовців і досі залишаються остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення, особливо в умовах сьогодення. Зокрема, актуальності набуває потреба розгляду премії як одного із засобів матеріального заохочення державних службовців.

Метою статті є дослідження преміювання як матеріального засобу заохочення державних службовців як суб'єктів трудового права на підставі аналізу положень вітчизняного законодавства у розглядуваній царині та поглядів науковців, дослідників даної проблематики.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняна система заохочень складається із численного переліку різноманітних за своєю природою видів

заохочень. Традиційно, у науці трудового права їх поділяють залежно від способу впливу на працівників на матеріальні та моральні. Так, І.В. Лазор, розглядаючи сучасні види заохочень, зауважує, що на сучасному етапі потрібно виокремлювати такі види заохочень, які застосовуються до працівників, що відзначилися сумлінним виконанням трудових обов'язків і окремими трудовими досягненнями: 1) матеріальне заохочення у вигляді преміювання, надбавки до заробітної плати, цінного подарунка тощо; 2) моральне заохочення у вигляді подяки із занесенням до трудової книжки, розміщення даних про працівника на Дошці пошани, присвоєння почесних звань, нагородження Почесною грамотою тощо; 3) статусне заохочення у вигляді переведення працівника на вищу посаду, підвищення кваліфікаційних характеристик працівника тощо. Вчений зауважує, що такий перелік заходів заохочення не є вичерпним, він може розширюватися і деталізуватися на локальному рівні [1, с. 4]. Отже, заходи заохочення працівників виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з іншого – важливим чинником зміцнення трудової дисципліни. При цьому вдале поєднання матеріальних і моральних заохочень має надзвичайно важливе значення для ефективного управління персоналом, оскільки забезпечує найповніші прояви трудової активності працівників.

У нашому дослідженні більш детально зупинимось на такому засобу матеріального заохочення як преміювання, що має своїм головним завданням підтримку й зміцнення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Втім слід звернути увагу, що такий матеріальний засіб заохочення як премія застосовується у випадку прояву більш активної трудової діяльності працівника, що перевищують загальні повсякденні вимоги, покладених на нього обов'язків. Тобто не всі засоби оплати праці є заохоченнями, а лише ті, які застосовуються за які-небудь трудові досягнення, зокрема такий вид матеріального заохочення як премії. Як зазначав В.Я. Гоц, премія є ефективним заходом матеріального заохочення, оперативним, гнучким, таким, що дозволяє концентрувати стимулювання на тих видах діяльності та факторах праці, в розвитку яких суспільство найбільш зацікавлене [2 с. 59–63].

На жаль, чинний Кодекс законів про працю України [3] не закріплює загальний перелік заохочень, які можуть бути застосовані роботодавцем до працівника за успіхи в роботі. Лише у ст. 146 передбачені заохочення за особливі трудові заслуги: «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». Водночас ст. 143 КЗпП України передбачено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Виходячи зі змісту цієї норми, законодавець відніс питання пов'язані із закріпленням переліку видів заохочень та порядку їх застосування до сфери локального нормативно-правового регулювання. Саме в локальних актах знаходять своє закріплення види заохочень, показники праці, що визначають право працівників на заохочення, встановлюється порядок їх застосування. Так, основним локальним актом, який регулює відносини сфери заохочень виступають Правила внутрішнього трудового розпорядку. Згідно п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій до працівників застосовуються такі заохочення: 1) оголошення подяки, 2) видача премії, 3) нагородження цінним подарунком, 4) нагородження Почесною грамотою, 5) занесення до книги Пошани, на Дошку пошани. Правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть бути передбачені й інші заохочення [4].

Для окремих категорій працівників можуть призначатися й спеціальними нормативними актами. Так, відповідно до Закону України «Про державну службу» [5] держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) премії (у разі встановлення). За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу; 3) місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення). При цьому загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік (ст. 50).

Премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування

та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). Фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці. Премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті (ст. 52).

Так, відповідно до Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання. Зокрема, державним службовцям можуть встановлюватися такі види премій: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

Розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо) [6].

Отже, премії – це систематичні або разові грошові виплати, які можуть бути встановлені державному службовцю за сумлінне, повне й успішне виконання ним покладених на нього службових обов'язків. Преміювання має на меті посилення стимулюючої функції оплати праці державних службовців за вирішення завдань, що

стоять перед окремим службовцем і державним органом загалом. Соціальна функція преміювання реалізується шляхом диференціації розміру премій з урахуванням трудового вкладу кожного службовця, що виходить за рамки звичайного виконання ним своїх посадових функцій, оскільки за просто якісне їх виконання він одержує посадовий оклад [7, с. 16]. Підтримуємо точку зору, висловлену О.І. Процевським, який зазначає, що премія не є елементом первинних трудових відносин, а є елементом інших, зокрема, заохочувальних, що виникають у процесі реалізації трудових відносин [8].

Проаналізувавши вищезазначені нормативно-правові акти можемо зробити висновок, що не дивлячись на позитивні моменти щодо законодавчого закріплення положень про преміювання державних службовців, слід відмітити, що багато питань так і залишилося поза увагою законодавця, зокрема так і не було надано офіційного визначення правовій категорії «премія». Тільки зазначено, зокрема у п. 2 Типового положення про преміювання державних службовців, що преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання. І тільки з огляду на це, можемо зробити висновок, що премію слід розглядати як засіб матеріального заохочення. Водночас, аналізуючи ст. 53 «Заохочення державних службовців» Закону України «Про державну службу», а саме: «1. За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); 5) представлення до відзначення державними нагородами. 2. Заохочення до державних службовців, які займають посади категорій «Б» і «В», застосовуються керівником державної служби, а щодо державних службовців, які займають посади категорії «А», – суб'єктом призначення. 3. Заохочення не застосовуються до державного службовця протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення», ми не бачимо в наданому переліку згадки про премії. Вона згадується лише в проаналізованій нами раніше статті 50, як складник заробітної плати державного службовця.

Також не зрозуміла ситуація з розміром премії, оскільки законодавець її чітко не визначає,

тільки зазначає, що «премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу». Приміром, у зарубіжних країнах у законодавстві чітко визначено розмір премії. Так, у Великобританії та Франції максимальний розмір премії за підсумками оцінювання не може перевищувати двадцяти відсотків посадового окладу, у Канаді для державних службовців, які обіймають керівні посади, розмір такої премії може призначатися у межах від шести до дев'яти відсотків їх посадового окладу, а у США – від п'яти до двадцяти відсотків, у Новій Зеландії – не більше п'ятнадцяти відсотків, у Китаї розмір такої премії залежить від посередників результатів оцінювання й може дорівнювати від півмісячного до двомісячного посадового окладу державного службовця [9, с. 87]. Як зазначає Т.О. Коломоєць, проаналізувавши зарубіжне законодавство, яку ми цілком підтримуємо, «цілком виправданим виглядає закріплення у вітчизняному законодавстві розміру премії за підсумками одержання державним службовцем відмінної оцінки у відсотках до посадового окладу із визначенням максимального її розміру (наприклад, до двадцяти відсотків), що дасть змогу забезпечити відповідність між конкретними результатами службової діяльності та їх оцінюванням з боку держави щодо кожної особи з акцентом на специфіку її діяльності, результати такої діяльності, й одночасно усунути «формалізоване урівняння» осіб із різними, хоча й найкращими результатами службової діяльності» [9, с. 87]. Оскільки, це сприятиме посиленню ролі премії як матеріального засобу заохочення.

Висновки. На підставі вищевикладеного було зроблено наступні висновки.

1. Заохочення за успіхи в роботі є одним із важливих елементів трудової дисципліни і полягає в позитивному стимулюванні найманих працівників за сумлінну працю та успішне виконання ними своїх трудових обов'язків. Традиційно, у науці трудового права їх поділяють залежно від способу впливу на працівників на матеріальні й моральні, вдале поєднання яких має надзвичайно важливе значення для ефективного управління персоналом, оскільки забезпечує найповніші прояви трудової активності працівників. Зазначено, що заходи заохочення працівників виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з іншого – важливим чинником зміцнення трудової дисципліни.

2. Одним із засобів матеріального заохочення названо преміювання, що має своїм головним завданням підтримку й зміцнення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Звернуто увагу, що такий матеріальний засіб заохочення як премія застосовується у випадку

прояву більш активної трудової діяльності працівника, що перевищують загальні повсякденні вимоги, покладених на нього обов'язків. Тобто не всі засоби оплати праці є заохоченнями, а лише ті, які застосовуються за які-небудь трудові досягнення, зокрема такий вид матеріального заохочення як премії.

3. Проаналізувавши нормативно-правові акти щодо преміювання державних службовців, зазначено, що не дивлячись на позитивні моменти, багато питань і до цього часу, так і залишаються поза увагою законодавця, зокрема так і не було надано офіційного визначення правовій категорії «премія», чітко визначено її розмір.

4. Підтримуючи позиції інших дослідників у питаннях преміювання державних службовців, внесено пропозицію щодо законодавчого закріплення поняття «премія» та визначення її розміру, як це законодавчо закріплено у законодавстві деяких зарубіжних країнах. Це сприятиме посиленню ролі премії як матеріального засобу заохочення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 20 с.
2. Гоц В.Я. Некоторые правовые вопросы премирования за основные результаты хозяйственной деятельности. *Проблемы социалистической законности*. 1991. Вып. 25. С. 59–63.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Дод.). Ст. 375.
4. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : постановление Гос. комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213. *Юридичний вісник України*. 1999. № 15.
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
6. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): затв. наказом Мін-ва соціальної політики України від 13.06.2016 № 646. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#n13/>
7. Соколова О.А. Особливості оплати праці державних службовців у сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 23 с.
8. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 259 с.
9. Коломоєць Т.О. Премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців – заохочення чи все ж таки самостійний різновид стимулу? *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 5. С. 84–88.