

Праця це нагорода і сила, і слава, а не покарання.

Заохочення за успіхи в роботі є одним із важливих елементів трудової дисципліни і полягає у позитивному стимулюванні найманих працівників за сумлінну працю та успішне виконання ними своїх трудових обов'язків. У статті розглянуто перелік заходів і підстави застосування заохочень, види та порядок їх застосування.

Працювати сумлінно означає прагнути робити все по-людськи якомога досконаліше.

Стимулювання праці це спонукання до праці через заохочення, винагороди за трудові зусилля.

Засоби заохочення – одне з найважливіших дієвих оперативних чинників підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників.

Система стимулювання працівників є достатньо потужним фактором розвитку їх трудової активності. Однак, для того щоб цей інструмент застосовувався роботодавцями з максимальною ефективністю, необхідно мати чітке уявлення про механізми поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Для забезпечення такої мотивації необхідно знати інтереси людей та визначати їх потреби.

В числі засобів забезпечення трудової дисципліни ст.140 КЗПП України є заохочення за сумлінну працю.

Заохочення є досягнутими успіхами в праці.

Згідно статті 143 Кодексу законів про працю України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, жодний перелік видів заохочень, зокрема той, що міститься у пункті 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, не є обов'язковим і може бути лише своєрідним орієнтиром для роботодавця та трудового колективу.

Заохочення мають оголошуватись наказом в урочистій обстановці і заноситись до трудових книжок працівників (частина 2 статті 143 КЗПП України). При цьому слід мати на увазі, що згідно правил ведення трудових книжок, записи до них мають ґрунтуватись на відповідних нормативних актах.

Не буде суперечити вимогам закону поєднання кількох заходів заохочення.

Варто зауважити, що протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються, але своєрідним заходом заохочення таких працівників є дострокове зняття з них дисциплінарних стягнень.

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, має надаватись перевага при просуванні по роботі, під яким розуміють надання більш кваліфікованої роботи, або переміщення на вищестоящу посаду. Просування по роботі оформляється як переведення на іншу роботу.

Також при заохоченні за успіхи в роботі враховується особистий внесок працівника в загальний результат роботи з урахуванням таких критеріїв:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) якість виконання завдань, у якому працює працівник, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва;
- 3) терміновість виконання завдань;
- 4) виконання додаткового обсягу завдань

Види заохочення можуть поділятися на такі види:

За способом впливу на працівників: а) моральні; б) матеріальні;

За сферою дії: а) загальні; б) спеціальні.

З урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, виділяє такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці:

1. Матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки, забезпечення житлом працівника, надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо.

2. Покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо.

3. Морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно-комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо.

Заробітна плата має формуватись під впливом таких постійно діючих чинників, як складність, інтенсивність, відповідальність, умови праці, а розміри премій та інших винагород на основі таких змінних факторів, як ініціативність, старанність, підприємливість, винахідливість та інше.

Відповідно до умов статті 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати складається:

- з основної заробітної плати, у виді винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

- додаткової заробітної плати, у виді винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

- інших заохочувальних та компенсаційних виплат. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

За статтею 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Отже, законодавством надано право підприємствам самостійно визначати умови та розміри преміювання.

Однією із складових частин чинної на підприємстві системи оплати праці має бути положення про преміювання. У цьому положенні визначається коло працівників, на яких поширюється чинність преміальної системи, показники й умови преміювання щодо кожної категорії працівників. Показники преміювання визначають не лише право на одержання премії, а й її розмір.

Вдале поєднання заходів матеріального та морального стимулювання працівників буде сприяти у формуванні мотивів сталої і тривалої дії, які відзначаються глибоким проникненням у внутрішній світ людини і здатністю викликати втіху від самої роботи, від усвідомлення її важливості, захопленості нею. Це має надзвичайно важливе значення для ефективного управління персоналом, оскільки забезпечує найповніші прояви трудової активності працівників.

Варто зазначити, що застосування заохочення є правом, а не обов'язком власника (керівника). Саме власник (керівник) вирішує питання про доцільність застосування та види заохочень до працівників. Проте, роботодавцям слід пам'ятати, що саме за допомогою засобів морального та матеріального заохочення підвищується продуктивність праці конкретного працівника та покращується результат діяльності підприємства, установи, організації в цілому.

Отже, враховуюче наведене можна зробити висновок, що заходи заохочення працівників виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з другого, – є важливим чинником зміцнення трудової дисципліни.

Вікторія Капінус

Головний державний інспектор відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Дніпровському регіоні управління з питань праці Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області (м.Дніпро, Казакова, 3)

Стаття 144. Порядок застосування заохочень

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

{Стаття 144 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}

Стаття 145. Переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Стаття 146. 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.