

И. О. Опанасюк, магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

УДК 349.2

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация

Статья посвящена вопросу повышения эффективности поощрения работников. На основе различных мнений ученых-юристов о поощрении работников автор разграничивает виды, формы и меры поощрения. Обращается внимание на разграничение понятий стимулирования, мотивации и поощрения работников и их соотношение между собой. Выделяя основания и порядок поощрения работников, автор предлагает систему стимулирования, которая позволит нанимателю более эффективно применять на практике позитивные стимулы к работнику.

Ключевые слова: поощрение, стимулирование, мотивация, наниматель, работник.

Введение

Как показывает практика, стимулирование труда в организации осуществляется посредством поощрения и наказания. Результатом стимулирования является активизация субъекта трудового права к совершенствованию своей деятельности, появление у него заинтересованности в выполнении своих обязанностей и, следовательно, формирование правомерной мотивации к труду в организации, в которой трудится работник. На наш взгляд, применение поощрения более эффективно, чем наказание. Однако поощрение не всегда приводит к положительному результату. Предпримем попытку соотнести понятия стимулирования, мотивации и поощрения и разработать систему стимулирования для повышения результативности труда работников.

Основная часть

Стимулирование трудовой деятельности – это внешнее воздействие на работника с целью обеспечения повышения производительности, качества его труда.

В основе стимулирования труда работников заложена мотивация. Считаем, что мотивация труда – это то, что заинтересовывает и тем самым побуждает работника к эффективной, плодотворной и добросовестной деятельности.

Стимулирующая деятельность напрямую связана с поощрением. Понятие стимулирующей деятельности Г. Б. Шишко рассматривал как разнообразные формы поощрения и иные меры, основанные на использовании факторов личного интереса в общественных делах. С таким толкованием можно согласиться, так как, на наш взгляд, именно поощрение стимулирует деятельность каждого работника на добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей [1, с. 64]. Поощрение – это публичное признание результатов труда работников, которое применяется после добросовестного выполнения труда, а также за определенные успехи и достижения в труде.

Стимулирование в праве, как подчеркивает В. М. Баранов, осуществляется не только с помощью поощрительных мер, но и путем установления юридической ответственности за ненадлежащее поведение или нарушение установленного правовыми нормами порядка [2, с. 6]. К позитивным способам воздействия на работника следует отнести, в частности, стимулирующие выплаты, предусмотренные ч. 1 ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) [3]. К негативным – меры дисциплинарного взыскания, определенные ст. 198 ТК. При этом стимул имеет только позитивный характер. Поэтому независимо от того, какой способ воздействия будет применен

к работнику (в виде поощрения или наказания), основная цель такого воздействия – осознанно побудить работника исполнять трудовые обязанности надлежащим образом. Соответственно, стимул направлен воздействовать на личность путем установления в правовой норме соответствующих стимулирующих средств. К их числу относятся виды поощрений и меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные в ТК и локальных правовых актах (далее – ЛПА) организации.

Таким образом, путем воздействия на работника, используя позитивные (при старательном отношении к труду) или негативные (при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей) стимулы, наниматель, применяя различные формы мотивации, старается «заинтересовать» работника к добросовестному выполнению им своих трудовых функций. При этом эффективным результатом такого отношения к труду будет решение нанимателя о поощрении или наказании работника.

Выделяют различные виды стимулирования трудовой деятельности. При этом понятие «виды» и «формы» отождествляют, и различия между ними не устанавливают. К ним относятся моральное, материальное и смешанное стимулирование. Моральное стимулирование подразделяется на морально-социальное и морально-психологическое.

Стимулы морально-социального характера закреплены в нормах трудового законодательства в виде права нанимателя применять различные виды поощрения за труд. По своей природе они являются теми факторами, которые посредством воздействия на качества личности формируют у работника правомерную мотивацию к совершенствованию своих действий в сфере трудовых отношений [4]. К морально-психологическому стимулированию, на наш взгляд, можно отнести: создание определенной благоприятной трудовой атмосферы в коллективе; использование адаптационных механизмов в организации; проявление доверия со стороны нанимателя и другие меры, которые должны быть закреплены в ЛПА организации.

Как подчеркивает А. И. Штейнер, «материальное (финансовое) стимулирование труда работника подразумевает прежде всего внедрение в организации гибкой системы оплаты труда. Основным критерием оплаты при такой системе является производительность труда конкретного

работника, результат труда, а не количество отработанного времени. При этом нанимателю особенно важно определить приоритетные направления трудовой деятельности каждого работника, установить в положении об оплате труда работников или ином ЛПА конкретный размер доплаты за определенный достигнутый работником результат» [5].

Смешанное стимулирование, на наш взгляд, включает понятие материального нефинансового вознаграждения. К нему можно отнести подарки, презентуемые нанимателем своим работникам к различным праздникам, сувениры с фирменной символикой организации, которые работники могут использовать в повседневной жизни (ручки, брелоки, кружки и т. д.). При этом, несмотря на то что такое стимулирование будет носить обыденный характер, в некоторой степени оно сможет оказать воздействие на отношение работника к труду.

С целью заинтересованности работника к добросовестному труду на практике применяют различные виды мотивации, которые можно классифицировать по ряду критериев: 1) по форме: материальные (например, денежное вознаграждение) и нематериальные (например, похвала); 2) в зависимости от характера применяемого стимула: положительные (характеризуются применением положительных стимулов) и отрицательные (строятся на отрицательных стимулах); 3) в зависимости от способа воздействия на работника: внешние (например, благоприятное или неблагоприятное воздействие на работников) и внутренние (в частности, самостоятельное развитие мотивации работника, что приносит ему моральное удовлетворение).

В приведенной классификации основными видами мотивации, по нашему мнению, являются моральные и материальные. Исходя из понятия меры, под которой понимается совокупность действий, средств для осуществления чего-либо, способ [6, с. 476], к моральным мерам мотивации следует отнести: моральное поощрение подчиненных, повышение квалификационного уровня рабочих, продвижение по служебной лестнице, развитие доверительных взаимоотношений между коллегами, устранение психологических и административных барьеров. К материальным мерам – заработную плату, систему льгот внутри организации: премирование, доплаты за стаж, оплата проезда до работы и обратно, страхование здоровья и т. д. [7].

Действующее законодательство о труде Республики Беларусь не закрепляет основания поощрений, а также их виды. Тем самым законодатель предоставляет нанимателю право самостоятельно определять, в каких конкретных случаях какие меры поощрения применять к своим работникам. Так, согласно ст. 196 ТК виды поощрения работника за труд определяются ЛПА нанимателя, а за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. В связи с этим представляется целесообразным в ЛПА организации (например, в положениях о заработной плате, премировании работников) конкретно указывать, за что поощряется работник, в каком размере и в какие сроки. При этом в обязательном порядке следует ознакомить работника с данным ЛПА под роспись, в том числе при приеме на работу. Так как законодательством срок ознакомления работника с локальным актом не предусмотрен, считаем необходимым этот срок закрепить в самом документе.

Поскольку поощрение – это положительная оценка работника как со стороны нанимателя, так и государства, следовательно, на наш взгляд, представляется возможным классифицировать поощрения за труд по следующим критериям.

- I. По виду стимулирования: 1) моральные (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали, др.); 2) материальные (награждение ценным подарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, присвоение высшей квалификационной категории и др.).
- II. В зависимости от того, за что поощряется работник: 1) поощрения за успехи в работе; 2) за трудовые заслуги.
- III. В зависимости от того, кто поощряет работника: 1) поощрения, применяемые нанимателем; 2) поощрения, применяемые государственными органами или общественными объединениями;
- IV. В зависимости от места поощрения: 1) внутреннее (работник поощряется руководителем внутри организации); 2) внешнее (например, работник поощряется Президентом во Дворце Республики).
- V. В зависимости от нормативного регулирования: 1) общие поощрения (предусмотренные

ТК); 2) специальные поощрения (предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами); 3) локальные поощрения (предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими ЛПА).

VI. По процедуре применения вида поощрения к работнику: 1) требующее согласования с профсоюзом; 2) на основании решения нанимателя.

VII. По значимости меры поощрения: 1) поощрение в виде государственных наград; 2) поощрения от других организаций.

В юридической литературе часто встречается понятие «форма поощрения», которое на законодательном уровне не закреплено, но находит широкое практическое применение. Согласно словарю Ожегова, «форма – это материальное выражение грамматического значения» [8].

На наш взгляд, исходя из видов поощрения, закрепленных в ЛПА организации, поощрение осуществляется в двух формах, которые могут применяться к конкретному работнику: устной и письменной. Например, наниматель, поощряя работника в виде похвалы, применяет устную форму поощрения. Если же наниматель награждает работника ценным подарком или премирует, он использует письменную форму в виде приказа (распоряжения, постановления, решения). Полагаем, что использование протокола является неприемлемым, так как данный вид документа относится к информационно-справочным, а не распорядительным документам согласно п. 103 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 [9]. Следовательно, целесообразно помимо видов и мер поощрения в ЛПА предусматривать также процедуру поощрения работника, указывая непосредственно ее форму.

В настоящее время многие организации разрабатывают положения о материальном стимулировании (поощрении) работников, где закрепляют основания и порядок поощрения работника за выполнение определенного вида и объема работ. По результатам выполненной работы специально назначенная нанимателем комиссия определяет эффективность выполненной работы и принимает

решение о необходимости поощрения работника. Поощрение может носить как эффективный, так и неэффективный характер. Однако сущность эффективности на практике отдельные наниматели иногда понимают по-разному. В одном случае поощрение работников носит постоянный характер, в другом – предполагает поощрение от случая к случаю, не подчеркивая значимости старания и затраченных усилий работником.

Поощрение должно быть эффективным. По мнению С. Глазковой, «для этого необходимо придерживаться следующих правил: 1) поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом; 2) целесообразно использовать весь комплекс поощрительных мер, т. е. поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда; 3) применять поощрение работников в короткие сроки, например через неделю, так как если работник получит вознаграждение не сразу, то эффективность этого вида поощрения резко снизится; 4) исходить из принципа гласности поощрения, т. е. любое публичное поощрение поднимает престиж и уважение работника людьми значительно выше, чем материальные блага; 5) учитывать принцип доступности поощрения, т. е. поощрение должно быть установлено не только для руководящего состава, но и для работников, выполняющих работу по различным профессиям» [10]. При этом нанимателю также следует учитывать отношение сотрудника к работе, его трудовой стаж и квалификацию при выборе меры поощрения. Стаж как критерий стимулирования работников используется и на уровне государственных предписаний. Согласно абз. 2 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27) к стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. Следовательно, за ответственное отношение к труду работник может быть премирован, а за более высокую квалификацию и длительный стаж работы ему будет установлена надбавка в более высоком размере согласно п. 2 Указа № 27 [11].

Таким образом, детально разработанная система стимулирования труда позволит нанимателю создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов, поспособствует проявлению творческого потенциала, повышению уровня компетентности. Однако для того чтобы эффективно применять систему стимулирования труда на практике, нанимателю целесообразно сделать следующее: 1) разработать локальные правовые акты, определяющие основания и порядок поощрения работников; 2) ознакомить работников с ЛПА, регулирующими стимулирование труда; 3) определить и применять на практике различные виды мотивации сотрудников; 4) по итогам мониторинга результативности труда поощрять работников, используя указанные правила эффективности поощрения.

Заключение

Стимулирование труда осуществляется путем применения позитивных (видов поощрения) и негативных стимулов (мер дисциплинарного взыскания). С целью мотивации работника наниматель вправе использовать различные виды (формы) стимулирования: материальное, моральное и смешанного характера, порядок применения которых регулируется нормами ТК и ЛПА.

Понятия «стимулирование», «мотивация» и «поощрение» взаимно дополняют друг друга, но, на наш взгляд, имеют несколько разное значение. Стимулирование – это внешнее воздействие, мотивация – внутреннее осознание работником, а поощрение – это мера, применяемая нанимателем к работнику.

Исследование данного вопроса позволяет сделать вывод, что эффективная система стимулирования работников должна включать следующие взаимосвязанные элементы: 1) стимулирование (позитивное или негативное) для повышения результативности труда; 2) мотивацию (для создания внутренних факторов, которые побуждают выполнять работу надлежащим образом); 3) основания и порядок поощрения работников, закрепленные в ЛПА организации, с целью правильного применения их на практике, 4) правила эффективности поощрения, необходимые для стимулирования работников.

Список цитированных источников

1. Шишко, Г. Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины / Г. Б. Шишко. – Минск : Бизнессофесто, 2011. – 490 с. (Серия «Право в современном белорусском обществе»; вып. 6).
2. Курилов, В. И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда / В. И. Курилов // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 82–102.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
4. Развитие проблемы стимулирования в науке трудового права // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=585347>. – Дата доступа: 09.10.2021.
5. Штейнер, А. И. Способы мотивации и стимулирования труда работников / А. И. Штейнер // Информационно-правовой портал iIex [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iIex-private.iIex.by>. – Дата доступа: 09.10.2021.
6. Гуськова, А. П. Популярный словарь русского языка. Толково-энциклопедический / А. П. Гуськова, Б. В. Сотин. – М. : Рус. яз. – Медиа, 2003. – 869 с.
7. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>. – Дата доступа: 09.10.2021.
8. Сборник словарей Glosum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://glosum.ru/Значение-слова-Форма>. – Дата доступа: 13.04.2022.
9. Инструкция по делопроизводству в государственных органах, иных организациях : утв. М-вом юстиции Респ. Беларусь 19.01.2009 : по состоянию на 17 окт. 2019 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. – 109 с.
10. Глазкова, С. Правила эффективности поощрения [Электронный ресурс] / С. Глазкова. – Режим доступа: <http://www.nestor.minsk.by/sn/2002/25/sn22517.html>. – Дата доступа: 11.08.2020.
11. Об оплате труда работников бюджетных организаций : Указ Президента Респ. Беларусь, 18 янв. 2019 г., № 27 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 22.12.2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Summary

The article deals with the problem of increasing the effectiveness of employees' encouragement. On the basis of different academic lawyers' opinions about employees' encouragement the author of the article differentiates types, forms and measures of encouragement. The author pays attention to the differentiation of such notions as stimulation, motivation and encouragement of employees and their connection with one another. By stating the basis and way of employees' encouragement the author offers the system of stimulation which will allow an employer to apply more affectively positive stimuli to employees.

Key words: encouragement, stimulation, motivation, an employer, an employee.

Статья поступила в редакцию 29.04.2022