

Т. В. КОЛЕСНИК,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
правового забезпечення господарської
діяльності факультету №6 Харківського
національного університету внутрішніх справ

ПРАВОВА ПРИРОДА МОРАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ДО ДОТРИМАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

У статті досліджено правову природу морального заохочення до дотримання дисципліни праці. Особливу увагу приділено аналізу видів морального заохочення. На підставі порівняльного аналізу зроблено висновок, що з метою заохочення працівників і підвищення рейтингу роботодавця доцільно застосовувати не тільки матеріальні, а й моральні заохочення. Моральний вплив певною мірою здійснює на працівника і факт матеріального стимулювання за відмінну роботу. Це позитивно впливає на створення високих показників дотримання дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, заохочення, матеріальне заохочення, моральне заохочення.

Постановка проблеми. Основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, відповідного психологічного клімату в колективі, належного морального і матеріального стимулювання працівників. Ініціативна, творча діяльність базуються головним чином на внутрішньому переконанні особи. Ця ініціатива стимулюється заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного визнання та 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 обраної теми зумовлена тим, що система заохочень є досить розгалуженою у нормах чинного законодавства від централізованих до локальних і потребує певної конкретизації.

Процес реформування трудового законодавства проходить досить повільно в нашій державі. На порядку денному цього процесу стоїть прийняття Трудового кодексу України, тому вбачається необхідність у особливому приділенні уваги питанню забезпечення дисципліни праці, застосовуючи моральні заохочення як засоби забезпечення трудової дисципліни.

Проблематики правової природи морально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці торкалися багато науковців, серед яких варто відзначити таких: Н. Б. Болотіна, О. В. Смірнов, Л. Д. Ухова, І. В. Лазор, Ю. П. Дмитренко, К. С. Маш-

ков та ін. Однак, враховуючи здобутки зазначених вчених, слід підкреслити, що досліджуване питання вивчалось фрагментарно, що й обумовлює проведення більш ґрунтовного та комплексного аналізу тематики правової природи морального заохочення до дотримання дисципліни праці.

Термін «заохочення» в науковій літературі має велику кількість понять. На думку Н. Б. Болотіної, під заохоченням слід розуміти публічне визнання трудових заслуг працівника і застосування роботодавцем чи уповноваженим органом держави передбачених законодавством чи колективним договором мір заохочення [1, 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 [2, с. 454]. Так, заохочення – це публічне визнання заслуг працівників і надання їм переваг у зв'язку з досягнутими успіхами в роботі.

Виклад основного матеріалу. Основною метою застосування заохочення до працівника є: виконання ролі внутрішнього (суб'єктивного) і зовнішнього (об'єктивного) стимулу в поведінці індивіда (суб'єктивну сторону поведінки характеризує зацікавленість як мотив сумлінного ставлення до праці з усвідомленням заслуги, що підлягає заохоченню; об'єктивна сторона висловлює оцінку економічно значущої, активної правомірної поведінки, причому вона може мати форму не тільки активних, але і пасивних дій, оцінкою яких є результати); спонукання

до подальшої активної правомірної поведінки особи, яка заохочується, та орієнтування інших осіб до відповідного поводження; формування поведінки, значущої для працівника, який заохочується, роботодавця та держави. Так, Л. Д. Ухова відзначає, що, заохочуючи працівників за сумлінну працю, роботодавець діє, не завжди усвідомлюючи, що він переслідує мету досягнення певних показників дисципліни праці як результату, тобто певного порядку взаємовідносин учасників виробничого процесу, а виходить з внеску ініціативності, активності кожного з учасників трудового процесу в підвищення продуктивності. У цьому зв'язку заохочувальні норми, на думку вченого, «є засобами забезпечення трудової дисципліни лише в міру необхідності досягнення мети найбільш повного і ефективного використання людського фактора і являють собою міру ефективного управління трудовими процесами через мотивацію правомірної поведінки» [3, с. 4–5]. Тобто застосування заходів заохочення зумовлює середовище, в якому забезпечується не лише якісна і продуктивна праця, а й дисципліна праці, яка зумовлює таку якісну та продуктивну працю.

У національному законодавстві про працю на сьогодні відсутні законодавчі дефініції заохочення. Однак, сукупно аналізуючи правовий зміст статей 140, 143 та 146 КЗпП України, можна зробити висновок, що законодавець визначає заохочення одночасно і як метод забезпечення трудової дисципліни, і як спосіб визнання успіхів працівника в роботі, тобто заохочення фактично виконує дві різні функції: забезпечувальну й функцію вираження заслуг.

Слід підкреслити, що у Кодексі законів про працю України не визначено чіткого переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець до сумлінного працівника. У ст. 143 КЗпП України лише вказано, що до працівника підприємства, установи, організації можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Перелік заохочень визначено у ст. 146 КЗпП України, яка передбачає заохочення працівника за особливі трудові заслуги, а саме нагородження орденами, медалями, почесними грамотами нагрудними значками і присвоєння почесних звань та звання кращого працівника за даною професією.

У проекті Трудового кодексу України законодавець приділив увагу даній проблематиці і виокремив певні види заохочення. Відповідно до ст. 257 за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата

премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Класифікація заохочень на матеріальні і моральні підтримується й науковцями. Зокрема І. В. Лазор зауважує, що до працівників, які відзначились сумлінним виконанням трудових обов'язків, слід застосовувати: 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. Окрім цього, вчений зауважує, що такий перелік заходів заохочення не є вичерпним, він може розширюватися і деталізуватися на локальному рівні [4, с. 14]. Так, Ю. П. Дмитренко зауважує, що заохочення бувають: моральні (оголошення подяки) і морально-матеріальні (видача премії, нагородження цінним подарунком тощо) [5, с. 351].

На думку К. Є. Машкова, слід виокремити: 1) заохочення у вигляді нагород; 2) виявлення суспільної трудової пошани безпосередньо на підприємстві; 3) надання працівникам, які працюють на особливо важливих і важких ділянках роботи, пільг і переваг; 4) просування працівників, що відзначилися, на відповідальнішу роботу, а також дострокове зняття накладеного раніше дисциплінарного стягнення; 5) надання переваг та пільг працівникам, що відзначились; 6) професійні звання, відомчі заохочувальні відзнаки [6, с. 9].

Так, зважаючи на ту обставину, що кожен вчений може розглядати одні й ті самі трудові заохочення з різних позицій та, відповідно, формулювати «власні» види таких заохочень, вважаємо за доцільне розглянути правові заохочення працівника з найбільш специфічних позицій, які найбільш показово розкривають різноманіття й особливість правової, економічної й психологічної природи таких заохочень. Так, основними видами трудових дисциплінарних заохочень є такі правові заохочення:

За своїм юридичним змістом (інакше: за предметом потреби працівника): матеріальні і моральні.

Матеріальними є ті правові заохочення, які здійснюють позитивний вплив на свідомість і, відповідно, поведінку працівника шляхом надання йому пев-

них матеріальних благ, які задовольняють його матеріальні та/або психологічні потреби, як людини та індивіду.

У свою чергу, за предметом потреби працівника матеріальні заохочення працівників можуть бути:

а) матеріально-фінансові (грошові заохочення). Основою грошового стимулювання є заробітна плата і всі існуючі преміальні виплати. Грошове заохочення регулюється трудовим законодавством, проте вирішальне слово у формуванні системи грошової винагороди сьогодні передано організаціям, які, власне, і використовують найману працю [7, с. 105];

б) матеріально-соціальні (негрошові заохочення). Такими, головним чином, є такі заохочення працівників:

– створення необхідних умов для високопродуктивної праці. Роботодавець може заохочувати працівників реальними покращеннями такого робочого місця (тобто надати робоче місце рівня вище стандартного). Підвищення комфорту процесу виконання власних трудових функцій є особливим мотивом для працівників;

– заохочення вільним часом. На практиці реалізація такого виду заохочення може полягати у звільненні працівника від виконання трудових обов'язків і виплати за цей час заробітної плати – надання додаткової відпустки, переважного права вибору часу відпустки, встановлення гнучкого графіку роботи [8, с. 297];

– заохочення кар'єрним ростом. Найважливішими показниками просування по службі для працівників є заробітна платня та службовий статус, хоча таке «визнання», як визначають фахівці, часто призводить до збільшення часу робочого дня й відповідальності [9, с. 74].

Таким чином, матеріальні негрошові заохочення працівника, як і будь-які інші заохочення, будучи направленими на психологію працівника й колективу, повинні задовольняти потреби суб'єкта заохочення та стимулювати його до підвищення свого професіоналізму. Законодавство України надає роботодавцям можливість застосовувати достатньо широку систему заохочень працівників за успіхи у роботі, які поєднують у собі матеріальні та моральні стимули.

Морально-правовий аспект заохочення відрізняє його від матеріального винагородження, премій, заохочувальних виплат, в котрих моральний аспект не виявляється або ж виявляється меншою мірою. Сутність морального заохочення полягає в офіційному та прилюдному визнанні досягнень працівників та їх особливої ролі у загальних успіхах підприємства.

Більш того, як зауважує Л. Д. Ухова, за допомогою заохочень оцінюються ті сторони трудової діяльності працівника, котрі не можуть бути повністю

й всебічно враховані при виплаті фінансового заохочення за працю. Вчена зазначає, що не існує абсолютно однакових людей і не може бути абсолютного виконання ними трудових функцій і рівноцінного відношення їх до власної праці [3, с. 5].

Особливе місце моральне заохочення займає саме сьогодні, в період світової економічної кризи, яка є, з одного боку, періодом скорочення кадрів, в першу чергу тих, хто порушує правила та принципи дисципліни праці, а з другого – періодом збереження цінних, дисциплінованих працівників. У зв'язку з тим, що у роботодавців не завжди вистачає фінансів на заохочення працівників з метою їх збереження та покращення економічного росту підприємства, простежується тенденція, в якій роботодавці все частіше звертаються до практики заохочень радянських часів: у багатьох офісах знову з'явилися Дошки пошани, співробітникам роздають грамоти і розсилають листи подяки, керівники прислухаються до корпоративних психологів і влаштовують для особливо сумлінних підлеглих фото- і відеозйомки, які потім розсилають по корпоративній пошті, щоб всі могли подивитися на передовиків. На практиці такі дії роботодавців надають сприятливий вплив. Так, з одного боку, моральне заохочення витікає з самого процесу праці – це задоволення досягнутим результатом та відчуття сенсу того, що відбувається (сам процес праці й позитивна реакція працівника на цей процес складає основу для морального задоволення), а з другого, – моральне заохочення виражається в позаматеріальному офіційному чи неофіційному визнанні досягнень працівника, якими, зокрема, є:

а) оголошення подяки. Таке заохочення полягає у публічному вираженні роботодавцем вдячності працівнику, головним чином, за такі досягнення в праці як: поліпшення показників порівняно з попередніми періодами, перевиконання плану; успіхи в достроковій розробці та впровадженні заходів, пов'язаних з удосконаленням організації виробництва і праці, з підвищенням якості продукції, що випускається (виконуваних робіт, надання послуг); виконання на високому рівні своїх трудових обов'язків; успішне проведення заходів, реалізацію проектів, активну участь у заходах або проектах тощо. При цьому порядок застосування таких заходів заохочення, як правило, регламентується в спеціальному локальному нормативному акті (зокрема, у положенні про моральне заохочення працівника) або встановлюється в документі більш загального характеру (приміром, в положенні про матеріальне і моральне заохочення працівників організації, правилах внутрішнього трудового розпорядку, положенні про стимулювання персоналу);

б) нагородження почесною грамотою організації. Такою грамотою зазвичай нагороджують окремих працівників і колективи, до яких раніше за досягнення у трудовій діяльності застосовувалася така міра заохочення, як оголошення подяки. Нагородження почесною грамотою полягає в публічному врученні працівникові документа, що свідчить про визнання заслуг працівника керівництвом організації. Локальним нормативним актом організації може бути передбачено одноразове преміювання працівника у зв'язку з нагородженням почесною грамотою. У числі підстав нагородження працівників почесними грамотами найчастіше називають: високі результати в конкретній галузі трудової діяльності; професійну майстерність; істотний внесок у розвиток організації; новаторство та інші досягнення у праці; зразкове виконання трудових обов'язків, зразкова і тривала робота в організації тощо;

в) присвоєння звання кращого за професійними якостями. Як вид внутрішньофірмового заохочення таке подання передбачає формування конкурсної комісії, формулювання цілей і завдань організації конкурсу, розроблення умов і показників, за виконання яких таке звання може бути працівнику присвоєно, терміни, періодичність та порядок проведення конкурсу, терміни і порядок підбиття підсумків. У свою чергу, участь у конкурсі може обмежуватись вимогами, основною з яких може вважатися якість виконання кандидатом правил і стандартів дисципліни праці;

г) занесення на Дошку пошани, до Галереї трудової слави, Книги пошани. Цей вид заохочення полягає в розміщенні фотографії працівника із зазначенням прізвища, імені, по батькові, найменування посади чи професії на спеціально виготовленому і встановленому стенді – Дошці пошани (слід підкреслити, що на сьогодні набули поширення електронні Дошки пошани, що представляють собою віртуальну галерею фотографій кращих працівників організації, що розміщується на корпоративному веб-сайті організації);

д) корпоративні нагороди. Цей вид заохочення виражається у нагородженні заслуженого працівника корпоративним нагрудним значком і медаллю, які, в свою чергу, не дублюють відомчі і тим більше державні нагрудні знаки.

Для ефективного застосування моральних стимулів, як відзначають І. Антонова та Т. Мацкевич, необхідно: розробити та прийняти у відповідності до встановлених правил положення про статуси морального заохочення і їхні знання працівниками; ширше використовувати різноманітні форми морального заохочення в інтересах розвитку творчої ініціативи

та активності; моральне заохочення підкріплювати мірами матеріального стимулювання, забезпечити правильну взаємодію матеріальних і моральних стимулів, безупинно їх удосконалювати відповідно до нових завдань, зміною в змісті, організації та умовах праці; про кожне моральне заохочення працівника широко інформувати трудовий колектив; вручати нагороди і оголошувати подяки в урочистій обстановці; заохочувати працівників вчасно – відразу після досягнення певних успіхів у праці; розвивати нові форми заохочення і встановлювати строгу моральну відповідальність кожного працівника за доручену справу; аналізувати дієвість стимулювання; точно дотримуватися встановленого порядку внесення записів про заохочення в трудові книжки працівників [10, с. 103].

Також необхідно звернути увагу на те, що сучасна практика забезпечення дисципліни праці заходами заохочення демонструє, що матеріальне стимулювання працівників підприємств набуло здебільшого рис, притаманних адміністративно-командній системі господарювання. Через відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу – і перетворилась на звичайну надбавку до посадового окладу. Кожен співробітник має відчувати свою потрібність в організації, важливість власної праці та обсяги вкладу у загальну справу. Якщо ж ці фактори відсутні, не на належному рівні ведеться мотивація та контроль діяльності підприємства, немає науково обґрунтованої системи планування, організації соціально-економічного захисту працівників, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів – все це призводить до зневіри персоналу, втрати бажання якісно виконувати свою роботу, а часом до пошуку нового місця праці, де їх належно оцінюватимуть. А це все спричинює виникнення загроз економічній безпеці діяльності підприємства на мікрорівні, які, крім того, залежать від зовнішньої політики держави, розвитку економіки на макрорівні, рейтингу ведення державою бізнесу [11, с. 275].

Слід підкреслити, що система матеріального стимулювання має бути гнучкою та постійно пристосовуватись до реальних потреб працюючих, які можуть полягати у необхідності надання додаткових оплачуваних відпусток, оплаті медичних послуг, дотаціях на транспортні витрати, допомозі при виході на пенсію, підвищенні освітнього рівня та перепідготовці за рахунок підприємства, наданні безпроцентних позичок, продажу товарів за пільговими цінами та ін.

Заходи заохочення нематеріального характеру мають забезпечувати моральне задоволення з урахуванням особистих нахилів працівників, їхніх спрямувань, здібностей, освіти, кваліфікації, культури, статусу. Вдале поєднання заходів матеріального та морального стимулювання працівників буде сприяти формуванню 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 вияви трудової активності працівників.

Висновки. Отже, аналізуючи зазначене вище, варто звернути увагу на те, що матеріальні та моральні заохочувальні заходи співвідносяться у нерозривній єдності. Будь-яке заохочення має бути обґрунтованим, тому і потрібно створювати особливу систему, яка буде, до того ж, додатковим стимулом для працівників. Неможливо будувати таке суспільство, що характеризується ознаками демократичності та права, як і соціальне державно-організоване суспільство, виходячи лише із принципу матеріальної зацікавленості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – С. 529.
2. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007.
3. Ухова Л. Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Д. Ухова. – Екатеринбург, 2006. – 26 с.
4. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / І. В. Лазор. – К., 2011. – 20 с.
5. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009.
6. Машков К. Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. Є. Машков. – К., 2011. – 16 с.
7. Левченко Т. М. Матеріальне стимулювання за рубежом и в России / Т. М. Левченко // Успехи современного естествознания : материалы междунар. науч. конф. – 2007. – № 1. – С. 105–107.
8. Самойлова С. Ф. Проблемы и способы разработки [Електронний ресурс] / С. Ф. Самойлова // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2010. – № 2. – С. 359–364. – Режим доступу: <http://www.orelgiet.ru/monah/74gj.pdf>.
9. Борисов С. В. Мотивация труда [Електронний ресурс] / С. В. Борисов. – С. 1–10. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/352.pdf>.
10. Антонова И. Нематериальные поощрения: когда, где и как работают / И. Антонова, Т. Мацкевич // Кадровая служба. – 2009. – № 1. – С. 100–103.
11. Живко З. Б. Проблематика матеріальної мотивації праці в сучасному менеджменті підприємства / З. Б. Живко // Вісник НУ «Львівська Політехніка». – 2009. – № 640. – С. 271–278.

REFERENCES

1. Bolotina N. B. (2008) *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk [Labour law of Ukraine: Textbook]* K.: Znannia, [In Ukrainian]
2. Smirnova O. V., Snigirevoy I. O. (2007) *Trudovoe pravo: ucheb. [Employment law: textbook.]* M.: TK Velbi, Prospekt, [In Russian]
3. Uhova L. D. (2006) *Pravovoe regulirovanie pooschreniya dobrosovestnogo truda po rossiyskomu trudovomu zakonodatelstvu [Legal regulation in promoting fair labour in the Russian labour legislation]. Extended abstract of candidate's thesis.* Ekaterinburg [In Russian]
4. Lazor I. V. (2011) *Yurydychni i sotsialni aspekty dystsypliny pratsi [Legal and social aspects of the discipline of labour]. Extended abstract of candidate's thesis.* Kyiv. [In Ukrainian]
5. Dmytrenko Yu. P. (2009) *Trudove pravo Ukrainy [Labour law of Ukraine]* K.: Yurin – kom Inter. [In Ukrainian]
6. Mashkov K. Ye. (2011) *Pravove rehuliuвання zaokhochen za trudovi dosiahnennia [Legal regulation of rewards for work achievements]. Extended abstract of candidate's thesis.* Kyiv. [In Ukrainian]
7. Levchenko T. M. (2007) *Materialnoe stimulirovanie za rubezhom i v Rossii. [Financial incentives abroad and in Russia]. Uspehi sovremennogo estestvoznaniya: Materialy mezhdunarodnyih nauchnyih konferentsiy – Successes of modern natural science: Materials international scientific conferences, (pp.105-107).* [In Russian]

8. Samoylova S. F. (2010) Problemy i sposobyi razrabotki. [Problems and ways of development]. *Nauchnyie zapiski OrelGIET – Scientific notes*, 2, 359-364. Retrieved from: <http://www.orelgiet.ru/monah/74gj.pdf>[In Russian]
9. Borisov S. V. Motivatsiya truda [Labour motivation]. *sworld.com.ua* Retrieved from: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/352.pdf>[In Russian]
10. Antonova I., Matskevich T. (2009) Nematerialnyie pooschreniya: kogda, gde i kak rabotayut [Non-monetary rewards: when, where and how they work]. *Kadrovaya sluzhba – Human service*, 1, 100-103. [In Russian]
11. Zhyvko Z. B. (2009) Problematyka materialnoi motyvatsii pratsi v suchasnomu menedzhmenti pidpriemstva. [Material issues of labour motivation in the modern management of the enterprise]. *Visnyk NU «Lvivska Politehnika» – Bulletin of NU «Lvivska Politehnika»*, 640, 271-278. [In Ukrainian]

Т. В. КОЛЕСНИК

кандидат юридических наук, доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности факультета № 6 Харьковского национального университета внутренних дел

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

В статье исследована правовая природа морального поощрения при обеспечении дисциплины труда. Особенное внимание уделено анализу видов морального поощрения. На основании сравнительного анализа сделан вывод, что с целью поощрения работников и повышения рейтинга работодателя необходимо применять не только материальные, но и моральные поощрения. Моральное влияние на работника в определенной мере оказывает и факт материального стимулирования за отлично выполненную работу. Это позитивно влияет на создание высоких показателей обеспечения дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, поощрение, материальное поощрение, моральное поощрение.

T. V. KOLIESNIK

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Legal Support of Economic Activities of the Faculty #6 Kharkiv National University of Internal Affairs

LEGAL NATURE OF MORAL ENCOURAGEMENT TO THE COMPLIANCE WITH LABOR DISCIPLINE

Problem setting. The main means of maintaining high labor activity of workers is to create favorable working conditions, proper psychological climate in the team, moral and material incentives. The initiative, creative activities are based mainly on the internal belief of the person. This initiative is stimulated with the activities of moral and material nature through public recognition, acceptance, positive assessment of worker's success. The role of such arrangements takes encouragement, which acts as a form of conscientious performance assistance of employee's job duties, it is an expression of a positive assessment of the results of a worker in the performance of its work function.

Chosen topic relevance is determined by to the fact that the system of incentives is quite extensive in the current legislation norms of the central to local and demands defined specification. The process of labor legislation reform is rather slow in our country. On the agenda of this process is the adoption of the Labor Code of Ukraine, therefor appears a necessity in special paying attention to the issue of labor discipline applying moral encouragement as a means to ensure labor discipline.

Analysis of recent researches and publications. Analysis of research and publications shows that the encouragement issues in the elements system of the employment relationship studied in the works of legal scholars, including experts on labor law: N. B. Bolotina, O. V. Smirnov, L. D. Ukhova, I. V. Lazor, Y. P. Dmytrenko, K. Y. Mashkov and others. However, considering their achievements it should be emphasized that researched issue studied fragmentally that determines closer and more comprehensive analysis of the subject of moral encouragement legal nature.

Article's main body. The main purpose of the encouragement appliance to the employee is: implementation of internal subjective and external objective incentivea in the individual behavior. The draft of Labour Code of Ukraine lawmakers paid attention to this issue and has identified certain incentives. According to Art. 257 for success in work and conscientious performance of job duties to employees may apply the measures of moral and material incentives –a commendation issueing, a diploma awarding, a bonus payment, a valuable gift handing. Other incentives may be established by rules internal work schedule, employer's regulations.

Material are those legal incentives, which have a positive effect on the mind and therefore the worker's behavior by giving him some material goods which satisfy his physical and / or psychological needs as a humanbeing and an individual.

Moral and legal aspects of incentives distinguish it from material awarding, bonuses, incentive payments, in which the moral aspect is not evident or evident to a lesser extent. The essence of moral encouragement is the official and public recognition of the workers' achievements and their specific role in the overall success of the company. On the one hand, the moral encouragement stems from the labor process itself – is satisfaction with the achieved result and feeling sense of what is happening (the labor process and the positive reaction of the employee in this process is the basis for moral satisfaction) and, on the other – moral encouragement expressed in nonmaterial formal or informal recognition of employee achievements, which, in particular are: commendation issueing, awarding the diploma of the organization, the title for the best professional qualities, adding to the Board of Honour, the Gallery labor glory, honor books, corporate awards. This type of promotion is expressed in the ceremony honored employee corporate badge breastplate and a medal, which, in turn, duplicate departmental government and the more badges.

Conclusion. Thus, analyzing the above, attention should be paid to the fact that the material and moral incentive arrangements relate in inseparable unity. Every encouragement should be reasonable, and therefore it is necessary to create a special system that will be, furthermore, an additional incentive for employees. It is impossible to build a society characterized by signs of democratic and law as a social state-organized society, based only on the principle of material interest.

Key words: labor discipline, encouragement, material encouragement, moral encouragement.