

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

К. А. Нефагина

Белорусский государственный университет

Эффективное управление поведением персонала организации предполагает анализ потребностей работника не только в сфере материального обеспечения, но и с учетом моральных аспектов стимулирования.

Кодекс законов о труде Республики Беларусь 1972 г. содержал определенные критерии поощрения работников за успехи в работе, а именно: образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде (ст. 131).

Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК) вышеуказанные критерии не воспроизвел, предоставляя нанимателю право поощрять работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (ст. 12, 196). Таким образом, представляется необходимым легальное закрепление критериев поощрения, так как конкретные виды поощрения работников должны определяться трудовыми достижениями последних.

Согласно ч. 2 ст. 196 ТК виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

В качестве наиболее распространенных мер поощрения, которые упоминаются в локальных нормативных актах субъектов хозяйствования Республики Беларусь, можно назвать: объявление благодарности, выдачу премии, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, присвоение различных почетных званий.

Данные меры поощрения можно отнести к категории «классических». В то же время новые формы предпринимательской деятельности и частный капитал обеспечили необходимость применения новых мер поощрения, которые также зачастую

именуются «социальным пакетом». В него могут входить такие поощрительные меры, как медицинская страховка, предоставление служебного автомобиля и мобильной связи, абонемент в оздоровительный центр, профессиональное обучение, льготный отдых, владение акциями (долями) хозяйственного общества, кредитование, предоставление займов и ссуд, дополнительные пенсионные накопления, дисконтные программы на продукцию и услуги нанимателя.

Так называемый «социальный пакет» практически во всем мире с успехом применяется в коммерческих структурах с негосударственной формой собственности. В нашей стране наблюдается дефицит законодательной базы для применения этого эффективного механизма поощрения и стимуляции работников. Слабость легального механизма несет в себе возможность злоупотреблений и нарушений в области распределения доходов от деятельности организаций.

Анализ законодательства Республики Беларусь позволил выделить отдельные поощрительные меры для определенных категорий работников. Приведем некоторые примеры.

Положение о Почетной грамоте Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь, утвержденное постановлением Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь 27 июля 2006 г. № 14 закрепляет в качестве формы поощрения награждение Почетной грамотой, а также устанавливает такие критерии поощрения, как «образцовое выполнение служебных обязанностей, многолетний и плодотворный труд, выполнение наиболее важных задач, стоящих перед Госкомимуществом и подчиненными ему юридическими лицами».

Указом Президента Республики Беларусь 30 сентября 1999 г. № 573 утверждено Положение о Республиканской доске Почета и также определены критерии поощрения: «за наилучшие достижения в выполнении прогнозных показателей социально-экономического развития отраслей народного хозяйства, повышении эффективности производства и увеличении выпуска конкурентоспособной продукции».

Постановлением Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь утверждено Положение о порядке и условиях проведения

Республиканского конкурса на звание «Лучший работник налоговых органов».

Приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 22 июня 2005 г. № 204 «Об утверждении положения о ежегодных смотрах-конкурсах на звания «Лучший участковый инспектор милиции» и «Лучший участковый инспектор по делам несовершеннолетних» определяет условия и порядок проведения указанных смотров-конкурсов.

Отдельное внимание законодатель уделил поощрению за особые трудовые заслуги перед обществом и государством, предусмотрев в ст. 196 ТК возможность представления работников к государственным наградам в соответствии с законом.

В систему государственных наград Республики Беларусь в соответствии с Законом Республики Беларусь «О государственных наградах Республики Беларусь» входят звание «Герой Беларуси»; ордена Республики Беларусь; медали Республики Беларусь; почетные звания Республики Беларусь.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости закрепления основных категорий и критериев системы морального поощрения работников в Трудовом кодексе при сохранении детализации данных вопросов в подзаконных актах и локальных нормативных актах организаций. При этом, полагаем, следует законодательно урегулировать механизм предоставления «социального пакета» при сохранении за нанимателем относительной свободы в его применении.