

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА

УДК 349.2

А. А. Греченков

(Академия МВД Республики Беларусь, Минск)

И. В. Колодинская

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Гомель)

К ВОПРОСУ О ПООЩРЕНИЯХ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ (В КОНТЕКСТЕ ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ)

В статье рассматривается сущность поощрений в трудовом праве, анализируются нормы, регулирующие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, формулируются конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства в указанной сфере. Проведенное исследование позволяет определить пути повышения эффективности правового регулирования поощрения работников, с учетом работников, совмещающих работу с получением образования, в целях обеспечения экономики страны высококвалифицированными кадрами в интересах личности, общества и государства.

Возникновение и эволюция правовых норм о поощрениях, их качественное изменение и количественный рост зависят от социально-экономического и политического развития общества. Чем выше уровень цивилизации общества, тем более широкие сферы социальной жизни охвачены поощрительными средствами [1, с. 3].

Для каждого конкретного человека и государства в целом поощрительные нормы обладают определенной ценностью. Как справедливо отмечает американский философ и психолог У. Джеймс, глубочайшим свойством человеческой природы является страстное стремление людей быть оцененными по достоинству [2, с. 28]. Государству они полезны и необходимы как регулятор общественных отношений, как инструмент, с помощью которого оно претворяет свою волю в жизнь и добивается в обществе того порядка, который необходим государству [3, С. 25].

Социальная ценность поощрительных норм состоит в том, что они снимают ограничения, сдерживающие позитивную активность личности, представляя ей свободу действовать по своему усмотрению. Со стороны государства отсутствует «право требования» действовать определенным образом. Государство лишь заинтересовывает субъекта выгодностью последствий, которые могут наступить в результате достижения желаемого результата [4, С. 30].

В юридической литературе имеются различные суждения по вопросу о признании поощрительных норм особой самостоятельной разновидностью в системе правовых норм, что свидетельствует о необходимости их дальнейшего изучения. При этом очевидно, что выяснение сущности поощрительной нормы немыслимо без четкого представления о понятии «поощрение» [1, с. 6].

Отметим, что в научной литературе поощрения трактуются по-разному. Так, О.М. Киселева под поощрением понимает социально правовое явление государственной реальности, предполагающее юридическое установление, меру индивидуального стимулирования и управленческий процесс; В.М. Баранов – самостоятельный метод государственного руководства социальными процессами; А. П. Корнев – публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета лицу в связи с достигнутыми успехами в выполнении правовых обязанностей или общественного долга; А.В. Малько – форму и меру юридического одобрения добровольного заслуженного поведения, в результате чего субъект вознаграждается, для него наступают благоприятные последствия [1, с. 7].

В словарях русского языка поощрение определяется как награда с целью побуждения к каким-либо действиям. В законодательстве о труде и в литературе по трудовому праву поощрения связываются обычно с поощрениями за труд (за успехи в работе). Так, согласно ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) «Поощрения за труд» наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. Право поощрять работников обозначено также в ст. 12 ТК Беларуси, регулирующей основные права нанимателя. Аналогичные по смыслу нормы содержатся в ст. 191 и 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России).

Следует также обратить внимание, что в ТК и иных актах законодательства о труде Беларуси и России легальное определение понятия «поощрение» отсутствует. При этом данное понятие характеризуется многими белорусскими и российскими учеными. Например, И.В. Гущин определяет поощрение в трудовом праве как публичное оказание почета конкретному члену трудового коллектива в соответствующей форме, предусмотренной нормой трудового права, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами. [5, с. 289]; С.С. Каринский – как публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета рабочим и служащим в связи с достигнутыми ими успехами в процессе выполняемой работы [1, с. 6–7]; А.А. Греченков – как публичное признание трудовых заслуг работников в форме предусматриваемых законодательством и локальными нормативными правовыми актами мер поощрения, льгот и преимуществ [6, с. 242]; Г.Б. Шишко – как публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ. Он также уточняет, что различные формы положительной оценки со стороны нанимателя или государства являются мерами поощрения [7, с. 477].

Вместе с тем анализ ТК Беларуси убеждает в наличии не только норм о поощрении работников за труд, но и норм о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования, в качестве стимулирующей меры к их профессиональному и иному развитию. Согласно ст. 205 ТК Беларуси «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования» при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Из рассматриваемой статьи вытекает, что поощрение такого рода заключается в продвижении работников по работе и в установлении им более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего). При этом наниматель должен учитывать факт наличия у работника определенного образования или повышения его уровня. Следовательно, смысл ст. 205 ТК заключается не в поощрении за успехи, достигнутые в труде, а в учете обучения, в результате которого приобретаются дополнительные знания, умения и навыки [8, с. 13].

Обратим внимание на то, что с момента появления нормы, регулирующей поощрение работников, совмещающих работу с получением образования (сначала в КЗоТ БССР 1972 г, а затем в ТК Беларуси), никто из ученых-юристов, рассматривающих понятие «поощрение», не отмечал успешное совмещение работы с получением образования как основание для поощрения в трудовом праве.

Необходимо отметить, что ст. 205 ТК имеет императивный характер, поскольку обязывает нанимателя учитывать при поощрении работников получение ими образования. При этом в литературе отмечаются сложности в реализации данной нормы на практике и ее несколько декларативный характер. Сказанное объясняется тем, что наличие подобной нормы не обеспечивает однозначного преимущества указанных работников перед другими, поскольку учет уровня профессиональной подготовки и т.п. не исключает права нанимателя учитывать при продвижении по работе иные более весомые обстоятельства (личные качества работника, характер выполняемой работы и т.д.) [9, с. 16]. В то же время рассматриваемая норма не исключает возможности защиты работниками своего права на продвижение по работе. По нашему мнению, в ст. 205 ТК целесообразно вести речь о праве нанимателя на поощрение, что позволит исключить сложности в реализации рассматриваемой нормы на практике, а также обеспечит единообразие положений ТК в части обозначения права нанимателя на поощрение.

Факт получения работником образования не является также достаточным основанием и для появления у нанимателя обязанности пересмотра оплаты труда данного работника или перевода его на новую более высокооплачиваемую должность, однако трудовой договор (контракт) может содержать в себе меры поощрения работника, например, в случае направления работника на получение образования нанимателем [10, с. 25].

Учет нанимателем успешного прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации и др. следует понимать, как предпочтение при продвижении по работе того работника, который успешно повышает (повысил) свой профессиональный или образовательный уровень, при прочих равных условиях работнику, не повышающему свой профессиональный или образовательный уровень либо не имеющему необходимого образования [11, с. 76].

Особо отметим, что в проекте Закона Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» (далее – Проект) (по состоянию на 27.10.2021 г.) из ст. 205 ТК слово «успешное» исключено. При этом в обосновании Проекта отмечается, что достаточным условием для предоставления работникам гарантий, предусмотренных главой 15 ТК, должен быть факт получения (продолжения) работником образования, а не его успешность.

Однако следует иметь в виду, что в ст. 205 ТК речь идет не о гарантиях, а о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования. В данном случае условие успешности получения образования имеет существенное значение, поскольку стимулирует работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности посредством получения более качественного образования. С учетом сказанного полагаем, что условие успешности получения образования целесообразно сохранить в тексте указанной статьи, а также отразить в ее названии.

В целях повышения эффективности правового регулирования поощрения работников, с учетом работников, совмещающих работу с получением образования, исключения спорных вопросов при применении поощрительных норм на практике считаем целесообразным:

1) ст. 196 ТК Беларуси изложить в следующей редакции:

«Статья 196. Поощрение работников

Наниматель вправе поощрять работников.

Основаниями для поощрения являются успехи в работе, а также успешное совмещение работы с получением образования.

Виды поощрений работников определяются законодательством, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.»;

- 2) в ст. 205 ТК Беларуси:
 - в названии после слова «работников,» дополнить словом «успешно»;
 - слово «учитываются» заменить словами «могут учитываться».

Список использованной литературы

1. Шабаева, О. А. Поощрительные нормы в системе правовых норм / О. А. Шабаева // Сибирский юридический вестник. – 2010. – № 1 (48). – С. 3–9.
2. Мир мудрых мыслей : Афоризмы. Поучения. Крылатые слова. Образы. выражения. Лит. цитаты / Сост. Л. Ермолинский, Т. Ермолинская. – Иркутск : Символ, Б. г., 1995. – 603 с.
3. Шабаева, О. А. Ценность и значение поощрительных норм в механизме правового регулирования / О. А. Шабаева // Сибирский юридический вестник. – 2012. – № 2 (57). – С. 25–29.
4. Шабаева, О. А. Поощрительное стимулирование как средство правового воздействия на формирование гражданского общества в России / О. А. Шабаева // Сибирский юридический вестник. – 2011. – № 3 (54). – С. 29–35.
5. Гуцин, В. В. Трудовое право : учебно-методический комплекс / И. В. Гуцин, С. В. Агиевец [и др.]. – Гродно : ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. – 483 с.
6. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
7. Шишко, Г. Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины / Г. Б. Шишко // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Ин-т правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Бизнесофсет, 2011. – Вып. 6. – С. 476–490.
8. Кривой, В. И. Совмещение работы с обучением. Комментарий к ст. 205, 213, 214, 215, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Кадровая служба. – 2009. – № 10 (98). – С. 13–24.
9. Вышникова, М. И. Совмещение работы с обучением / М. И. Вышникова // Кадровик. Управление персоналом. – 2011. – № 20 (140). – С. 10–16.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2-х т. / под. общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – Т. 2. – 768 с.
11. Коробкина, Т. В. Совмещение работы с обучением: комментарий к изменениям / Т. В. Коробкина, Л. И. Матусевич // Отдел кадров. – 2008. – № 2 (85). – С. 76–85.