

Макаров Е.А.

*Научный руководитель: канд. полит. наук,
доцент каф. ГУП, Лаврентьева Т.В.*

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: makarov_egor_97@mail.ru*

Правовое регулирование объявления благодарности и награждения почетной грамотой как видов поощрений работников за труд

Несомненно, для любого сотрудника самой значимой наградой за его труд является достойная, выплаченная в установленные сроки заработная плата. Но особое место занимают моральные меры поощрения, например объявление благодарности. Справедливое применение мер поощрения позволяет обеспечить поддержание трудовой дисциплины на должном уровне. Поощрения являются сильным стимулом для сотрудников. Порой даже работникам не важно, сколько они получают, но важно как их поощряют и как стимулируют трудиться. Если работа выполнена превосходно, начальник может поощрить своего работника.

Статья 191 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) закрепляет основные виды поощрений за труд: объявление благодарности, награждение ценным подарком, грамотой, представление к званию лучшего по профессии, премия [2]. Следует отметить, что этот перечень не носит исчерпывающего характера. В абзаце 2 статьи 191 ТК РФ сказано, что работодатель может применять и иные способы стимулирования работников, закрепленные в локальных актах организации. Например, возможность работать определенное время на дому, гибкий график, предоставления собственного рабочего кабинета, предоставления отпуска с учетом личных пожеланий и др. [6 с. 819]

Одними из самых распространенных видов нематериального поощрений за труд являются объявление благодарности и награждение грамотой. В связи с этим, возникает вполне логичный вопрос об отличиях указанных видов поощрений.

В ТК РФ не сказано, в какой форме должна объявляться благодарность: устная или письменная. Если руководитель в устной форме благодарит работника за эффективное выполнение обязанностей, то скорее всего такую благодарность сложно отнести к поощрению. Если благодарность носит письменный характер, то тогда она равнозначна награждению грамотой. Кроме того, возникает вопрос о внесении в трудовую книжку записи о благодарности или о вручении грамоты. Согласно абзацу 3 статьи 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся записи о награждениях за успехи в работе. А если следовать буквальному содержанию статьи 191 ТК РФ, объявление благодарности и вручение грамоты не относятся к награждениям.

Если обратиться к Правилам ведения и хранения трудовых книжек [5], а именно к подпункту «б» пункта 24, то в нем сказано, что в трудовую книжку вносятся записи о награждении почетной грамотой, а об объявлении благодарности ни чего не говорится. Следовательно, такая форма поощрения как благодарность не влечет каких-либо правовых последствий для работника, в частности записи в трудовую книжку. Таким образом, необходимо внести изменения в абзац 3 статьи 66 ТК РФ и изложить его в следующей редакции: «В трудовую книжку вносятся сведения... о поощрениях за труд...».

Следует отметить, что ТК РФ не обязывает работодателя при применении нематериальных форм поощрения работников сочетать их в обязательном порядке с материальными стимулированиями. Например, согласно подпунктам 1 и 2 пункта 1 статьи 55 Федерального закона от 27.04.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 79-ФЗ) объявление благодарности или награждение почетной грамотой должно в обязательном порядке сопровождаться материальной выплатой или вручением ценного подарка. [4]

С одной стороны, такое различие обосновано тем, что отношения между работником и работодателем носят частный, а не публичный характер, соответственно стороны сами договари-

ваются об условиях труда. Поэтому одновременное сочетание материальных и нематериальных форм поощрения является правом работодателя. В рассматриваемом случае работодателем государственного гражданского служащего является Российская Федерация в лице соответствующего органа власти. И на основании Федерального закона № 79-ФЗ, Российская Федерация, как работодатель, взяла на себя обязанность сочетание таких видов поощрения.

С другой стороны, согласно пункту 2 статьи 19 Конституции РФ, государство гарантирует равенство прав и свобод человека гражданина независимо от имущественного и должностного положения [1]. Другими словами, государство гарантировало гражданскому служащему обязательное сочетание материальных и нематериальных форм поощрения. А у остальных работников такой гарантии нет, так как работодатель в локальных документах организации как правило не предусматривает такое сочетание поощрений. В данном случае, прослеживаются признаки дискриминации.

Таким образом, трудовое законодательство детально не регламентирует правоотношения в сфере поощрений за труд и отсылает к локальным актам организации. С одной стороны это оправдано частным характером отношений между работником и работодателем, а с другой стороны создает проблемы в правовом регулировании поощрений за труд, что негативно отражается на правах работника.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрании законодательства РФ. - 2014. - № 31. - С. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - С.3.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 25.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.01.2019) // Собрание законодательства РФ. - 2000. - № 32. - С.3340.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31. - С.3215.
5. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 16. - С. 1539.
6. Анисимов Д.Е., Кулиев Я.Р. Проблемы поощрений за труд в современной России // Аллея науки. - 2018. - № 5. - С. 819-822