

В. М. Вишновецький,

кандидат юридичних наук, доцент

ORCID ID: <https://orcid.org/000-0002-8322-6683>**І. Ю. Гуцал,**

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

ДО ПИТАННЯ ПРО НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mails: vyshnvm@ukr.net, ilonagutsal7@gmail.com

Мета: визначити напрями вдосконалення правового регулювання заохочень працівників. **Методи дослідження:** аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння та ін. **Результати:** визнано необхідність виділення в Трудовому кодексі окремої глави «Заохочення за працю», що сприятиме підвищенню ролі заохочувальних норм у регулюванні трудових відносин. **Обговорення:** сучасні реалії вимагають більш широкого застосування засобів мотивації та стимулювання для збереження найбільш кваліфікованих працівників.

Ключові слова: заохочення; трудова заслуга; сумлінне виконання трудових обов'язків; підстави для застосування заохочень; види заохочень; премія.

Постановка проблеми та її актуальність. У сучасних складних умовах проблема вдосконалення правового регулювання заохочень працівників набуває особливої актуальності. Поділяємо точку зору І.В. Марченка про те, що важливим засобом впливу на забезпечення дисципліни праці в процесі трудової діяльності є заохочення як публічний прояв пошани до працівника у формі матеріального або морального стимулювання його ефективної діяльності. Тому державно-правовий аспект впливу на учасників трудових правовідносин повинен бути більш позитивним, ніж негативним. Незважаючи на те, що дисциплінарна відповідальність є також методом забезпечення трудової дисципліни, в сучасних умовах вона не повинна бути провідною та основною [1, с. 15].

І.А. Ветухова досліджувала підхід, який існує в міжнародній тренінгово-консалтинговій компанії RESTTEAM, яка спеціалізується на навчанні персоналу ресторанів та готелів. Її фахівці звертають увагу на те, що в основі керування персоналом повинна бути «позитивна»

дисциплінарна політика. В чому її сутність? Пропонується заохочувати працівників за гарну поведінку, ніж карати за погану [2, с. 137].

Отже, аналіз чинного законодавства про працю України та міжнародного досвіду дає підстави стверджувати про необхідність зміщення акцентів у методах забезпечення трудової дисципліни шляхом підвищення ролі заохочувальних норм у регулюванні трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Заохочення як метод забезпечення трудової дисципліни досліджували Д.Є. Кутоманов, І.В. Марченко, заохочення як засіб дисципліни праці – Г.Ю. Гончаров, В.В. Форманюк. Види заохочень аналізувала С.І. Запара. Зміст поняття сумлінного виконання працівником своїх обов'язків з'ясовувала І.Г. Козуб. Премію як форму заохочення в трудовому праві досліджувала М.Л. Смолярова.

Метою статті є визначення напрямів удосконалення правового регулювання заохочень працівників.

Виклад основного матеріалу. Насамперед з'ясуємо поняття заохочення. П.Д. Пилипенко визначає заохочення як своєрідну форму позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції [3, с. 353].

На думку І.П. Жигалкіна, заохочення за працю – передбачене нормами трудового права публічне визнання сумлінного виконання працівником його трудових обов'язків [4, с. 185].

Сумлінність є одним із найбільш важливих критеріїв визначення волі працівника, внутрішнім суб'єктивним стимулом, який залежить від спонукальних мотивів свідомості, і абсолютно не залежить від примусу, через те що, як зазначається у спеціальній літературі, до сумлінності неможливо примусити, оскільки вона знаходиться поза загрозою покарання [5, с. 19–20].

Сумлінне виконання працівником своїх обов'язків – одна із вимог до працівника в процесі виконання ним трудової функції. На необхідність саме такого виконання наголошує КЗпП України. Так, ст. 139 КЗпП [6] встановлюється обов'язок працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Обов'язок працювати сумлінно закріплено й у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку (наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України місять у собі й такий обов'язок працівників, як працювати сумлінно) [7].

І.Г. Козуб, з огляду на те, що сумлінність праці має правове значення, вважає, що її визначення слід зробити на законодавчому рівні і відповідне положення внести до КЗпП України з метою уникнення конфліктних ситуацій та спорів [8, с. 162].

Аналізуючи чинне законодавство України, слід наголосити, що воно не дає чіткого переліку підстав для застосування заходів заохочення.

Підставою для застосування таких заходів, як впливає, наприклад, зі змісту ст.ст. 48, 143 КЗпП України, є успіхи працівника в роботі. Дещо деталізує підставу для застосування заохочення ст. 145 КЗпП України. У ст. 146 КЗпП України законодавець називає ще одну підставу для застосування заходів заохочення – особливі трудові заслуги працівника. Хоча конкретизації поняття таких заслуг у КЗпП немає.

Таким чином, заохочення – це блага матеріального або морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає трудові заслуги працівника.

На жаль, у КЗпП України відсутнє легальне закріплення поняття «трудова заслуга».

У науковій літературі саме заслугу розглядають як підставу для застосування заохочень. При цьому науковці наголошують на недостатній вивченості цього правового поняття.

Чітке окреслення поняття заслуги є необхідною умовою правильної правозастосовної практики, оскільки без визначення підстави для правового заохочення неможливо його застосувати. На практиці така невизначеність має наслідком значний вплив суб'єкта заохочення на визначення наявності чи відсутності підстав для заохочення.

Відповідно до ст. 140 КЗпП України [6] трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. КЗпП України заохочення за сумлінну працю закріплює в якості засобу забезпечення трудової дисципліни.

На думку Д.Є. Кутоманова, який методи заохочення до сумлінної праці розглядає в системі методів забезпечення трудової дисципліни, будь-який варіант виконання поставленого завдання (в межах чи з перевищенням показників) служить законною підставою для застосування заходів заохочення [9, с. 19].

З точки зору В.В. Ниркова, заохочення застосовується за свідоме й сумлінне виконання особою своїх обов'язків (заслуга) або за досягнення

соціально корисного результату, що перевищує звичайні вимоги (особливі заслуги) [10, с. 22].

У КЗпП України при заохоченні працівників акцент зроблено на досягненнях у праці (зростання продуктивності праці, новаторство та ін.). Тим самим заохочення являє собою суспільне визнання результатів високопродуктивної, високоякісної, бездоганної та сумлінної праці працівника. Підставою для застосування заохочення служить добросовісне виконання обов'язків, тобто не стільки результат праці, скільки ставлення працівника до трудових обов'язків. Водночас деякі автори зауважують, що за добросовісне ставлення працівника до трудових обов'язків працівнику виплачується заробітна плата. Заохочення ж завжди виступало мірилом високих досягнень у праці.

М.І. Іншин та В.І. Щербина підставою застосування заохочень також визнають трудову заслугу працівника, яка включає в себе два основні юридично-значущі варіанти поведінки: бездоганну роботу та відзнаку. Бездоганна робота – тривале добросовісне і точне виконання працівником загальнообов'язкового мінімуму вимог, які пред'являються до посади чи виконуваної роботи і відсутність порушень трудової дисципліни. Відзнака – здійснення працівником таких корисних дій для роботодавця, які значно перевищують загальні повсякденні вимоги відносно виконуваної трудової функції [11, с. 375].

З точки зору І.В. Марченка, підставою застосування заохочення є високий рівень виконання працівником своїх трудових обов'язків. У науковій літературі залежно від цього рівня розрізняють зразкову трудову поведінку працівника; трудову заслугу; особливу трудову заслугу. Автор виділяє три групи підстав для заохочення: 1) досягнення зразкових результатів праці; 2) точне й чітке виконання та перевиконання визначених показників; 3) відмінне, сумлінне щоденне виконання трудових обов'язків незалежно від врахування будь-яких наперед встановлених показників і строків роботи [1, с. 104, 108].

На думку Д.Є. Кутоманова, вдосконалення застосування засобів заохочення має здійснюватися шляхом запровадження диференціації правового регулювання цього стимулу. На цен-

тральному, загальнообов'язковому рівні належить закріпити основні форми заохочень, підстави й умови їх реалізації, суб'єктивне право на них, а також можливість для працівника вимагати їх отримання в разі досягнення певних, наперед окреслених критеріїв. Форми заохочень мають уточнюватися в локальних актах роботодавця [9, с. 22].

Саме в локальних нормативних актах повинні конкретизуватись види заохочень, підстави та порядок їх застосування, а також показники результативної праці, відповідно до яких працівник має право на той або інший вид заохочення.

При застосуванні заходів заохочення забезпечується поєднання морального та матеріального стимулювання праці. Моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу.

Високі результати ефективності заохочень пояснюються тим, що вони безпосередньо впливають на свідомість людини, пов'язують настання позитивних наслідків з добросовісною працею, є найбільш прийнятними і зрозумілими для працівника. Водночас роботодавцеві треба постійно шукати ідеальне поєднання морального й матеріального складників у змісті заохочення. Адже, з одного боку, пройшли радянські часи, коли на голому ентузіазмі соціалістичного змагання робилися трудові звершення, а з іншого – використання суто грошових стимулів, особливо їх систематичність призводить до звикання, появи корисливості, асоціації зв'язку повсякденної праці з обов'язковою додатковою премією. Відповідно, факт її ненадання (наприклад, у зв'язку зі скрутним фінансовим становищем на підприємстві) викликає особисту образу, тягне за собою зниження показників праці, рівня дотримання дисциплінарних приписів [9, с. 27].

З урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, С. Запара виділяє такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці:

1. Матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання

кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо.

2. Покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо.

3. Морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо [12, с. 282–283].

Г.Ю. Гончаров виділяє дві основні проблеми що виникають на практиці: 1) нехтування роботодавцем застосуванням заохочень до працівників, які його заслуговують; 2) необґрунтоване застосування роботодавцем заохочень до працівників, які його не заслуговують. Неодноразово на практиці спостерігається, що навіть при виконанні працівником роботи на бездоганному рівні роботодавець не надає йому тих матеріальних та моральних благ, на які він заслуговує, ігноруючи його право на набуття додаткових духовних та матеріальних цінностей, тим самим знижуючи його інтерес до сумлінної праці. Також відомі випадки, коли заохочення застосовуються без достатнього на те обґрунтування. Наприклад, відразу до багатьох працівників або стосовно працівника, який жодним чином не проявив себе. Якщо у першому випадку порушуються законні права та інтереси працівника на отримання заохочення, то у другому – знижується ефективність самого інституту заохочень. На думку Г.Ю. Гончарова, для зменшення випадків необґрунтованого застосування або незастосування заохочень, необхідно запровадити дієвий законодавчо закріплений механізм, який закріплював би суб'єктивне право працівника на отримання заохочення та встановлював підстави його реалізації [13].

Загальновідомо, що матеріальне стимулювання покликане підтримувати заінтере-

сованість працівників у результатах праці. Важливою проблемою при застосуванні премій як форми заохочення є недосконалість чинного законодавства, в якому у більшості випадків відсутні чіткі критерії отримання додаткових благ працівниками. Водночас чинні системи матеріального стимулювання на підприємствах є малоєфективними та не враховують потреби працівників в нових економічних умовах.

У Великому енциклопедичному юридичному словнику премія визначається як одна із форм грошового заохочення у трудовій діяльності та суспільно корисній праці [14, с. 705].

У Великій українській юридичній енциклопедії премію визначають як один із видів додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результати їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством [15, с. 705]. А.Г. Бірюкова вказує на те, що за правовою природою премія є виплатою за досягнення заздалегідь установлених виробничих показників, що характеризують успішну трудову діяльність окремих працівників або трудового колективу. Вона є заохочувальною винагородою, що виплачується за особливі досягнення в роботі. Автор звертає увагу на те, що сьогодні чинним законодавством України не закріплено юридичне поняття «премія». Крім того, встановлена лише можливість, а не обов'язок роботодавця преміювати працівника. Роботодавцем надано право самостійно визначати умови та розміри преміювання [15, с. 705].

Так, ч. 3 ст. 97 КЗпП України тільки зобов'язує власника встановлювати конкретні розміри премій з урахуванням вимог колективного договору, зміст якого повинен відповідати законодавству та угодам. Тобто власник має право вирішувати питання преміювання конкретного працівника на власний розсуд, якщо інше не передбачено положенням про преміювання (колективним договором).

При цьому ч. 4 ст. 97 КЗпП України, яка забороняє власнику приймати одностороннє рішення з питань оплати праці, що погіршує умови, встановлені у відповідному порядку, не стосується випадків, коли власник застосовує

встановлені на підприємстві відповідно до законодавства умови оплати праці. Прийняття керівником підприємства на основі положення про преміювання і в межах своєї компетенції рішення про зменшення розміру премій, позбавлення працівників премій повністю або частково, не можна кваліфікувати як погіршення умов оплати праці, про яке працівник повинен бути заздалегідь попереджений.

Отже, необхідно погодитися з тим, що якщо розглядати преміювання в аспекті заохочення, то його слід розцінювати в якості права, а не обов'язку роботодавця.

Висновки. Оскільки саме заслугу розглядають як підставу для застосування заохочень, поняття трудової заслуги потребує легальної конкретизації. Для того, щоб стимулювання працівників у формі заохочень було ефективним, важливо, щоб воно було прозорим і своєчасним. Для забезпечення прозорості необхідно в локальному нормативному акті підприємства чітко передбачити критерії заохочень, їх підстави. Необхідно, щоб правові підстави та умови заохочення були формалізовані, щоб роботодавець не керувався виключно власним бажанням. Адже виходячи із положень законодавчих актів, заохотити працівника є правом, а не обов'язком роботодавця (ст. 144 КЗпП). Тобто, він має на власний розсуд вирішувати доцільність застосування (або не застосування) заохочення до того чи іншого працівника. А для своєчасності важливо заохочувати працівників не лише в дні професійних свят «для годиться», а кожного дня бачити людину праці.

Поділяємо позицію тих вчених, які пропонують виділення в Трудовому кодексі окремої глави «Заохочення за працю», що сприятиме підвищенню ролі заохочувальних норм у регулюванні трудових відносин.

Література

1. Марченко І.В. Теоретичні засади правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2016. 20 с.
2. Ветухова І.А. Сучасні підходи правового регулювання трудової дисципліни в трудовому

праві. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 лист. 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 136–139.

3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

4. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.

5. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Москва, 2003. 35 с.

6. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

7. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: затв. Наказом Міністерства освіти України від 20 груд. 1993 р. № 455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94>.

8. Козуб І.Г. Щодо сумлінного виконання працівником своїх обов'язків. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 159–162.

9. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення дисципліни в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2015. 36 с.

10. Нырко В.В. Поощрение и наказание как парные юридические категории: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2003. 24 с.

11. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.

12. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XII регіональної науково-

практичної конференції (м. Львів, 9-10 лют. 2006 р.). Львів, 2006. С. 282–283.

13. Гончаров Г.Ю. Заохочення як засіб дисципліни праці. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія «ПРАВО». 2015. Випуск 2. URL: file:///C:/Users/Home/Downloads/Nvamu_pr_2015_2_54.pdf.

14. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. 992 с.

15. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.

References

1. Marchenko I.V. Teoretychni zasady pravovogo reguljuvannja dyscypliny praci v novyh umovah gospodarjuvannja: avtoref. dys. ... kand. juryd. nauk. Harkiv, 2016. 20 s.

2. Vjetuhova I.A. Suchasni pidhody pravovogo reguljuvannja trudovoi' dyscypliny v trudovomu pravi. *Aktual'ni problemy trudovogo zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravoohoronnyh organah: materialy VII Vseukrai'ns'koi' naukovopraktychnoi' konferencii'* (Harkiv, 16 lyst. 2018 r.); za zag. red. K.Ju. Mel'nyka. Harkiv: Harkiv. nac. un-t vnutr. sprav, 2018. S. 136–139.

3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. журд. спец. вишш. навч. закл. / за ред. P.D. Pylypenka. Kyi'v: Koncern «Vydavnychyj Dim «In Jure», 2004. 536 с.

4. Велика украї́нська журдична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Harkiv: Pravo, 2018. 776 с.

5. Karpenko O.I. Disciplinarnaja otvetstvennost' rabotnika v trudovom prave: ponjatie i vidy: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk: spec. 12.00.05. Moskva, 2003. 35 s.

6. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady URSR*. 1971. Dodatok do № 50. St. 375.

7. Typovi pravyla vnutrishn'ogo trudovogo rozporjadku dlja pracivnykiv derzhavnyh navchal'no-vyhovnyh zakladiv systemy Ministerstva osvity Ukrainy: zatv. Nakazom Ministerstva osvity Ukrainy vid 20.12.1993 № 455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94>.

8. Kozub I.G. Shhodo sumlinnogo vykonannja pracivnykom svoi'h obov'jazkiv. *Rozvytok trudovogo prava i prava social'nogo zabezpechennja: teorija i praktyka: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv VIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (Harkiv, 05 zhovt. 2018 r.) / za red. O.M. Jaroshenka. Harkiv: FOP Panov A.N, 2018. S. 159–162.

9. Kutomanov D.Je. Metody zabezpechennja dyscypliny v suchasnyh umovah gospodarjuvannja: avtoref. dys. ... dokt. juryd. nauk. Kyi'v, 2015. 36 s.

10. Nyrkov V.V. Pooshhrenie i nakazanie kak parnye juridicheskie kategorii: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. Saratov, 2003. 24 s.

11. Трудове право України: підручник / M.I. Inshyn, V.I. Shherbyna. Harkiv: Dysa pljus, 2014. 500 с.

12. Zapara S. Pidvyshhennja efektyvnosti pravovogo reguljuvannja dyscypliny praci. *Problemy derzhavotvorennja i zahystu prav ljudyny v Ukraini: materialy XII regional'noi' naukovopraktychnoi' konferencii'* (L'viv, 9-10 ljut. 2006 r.). L'viv, 2006. S. 282–283.

13. Goncharov G.Ju. Zaohochennja jak zasib dyscypliny praci. *Naukovyj visnyk Akademii' muncypal'nogo upravlinnja. Serija «PRAVO»*. 2015. Vypusk 2. URL: file:///C:/Users/Home/Downloads/Nvamu_pr_2015_2_54.pdf.

14. Velykyj encyklopedychnyj jurydychnyj slovnyk / za redakcijeju akad. NAN Ukrainy Ju.S. Shemshuchenka. Kyi'v: TOV «Vydavnyctvo «Jurydychna dumka», 2007. 992 с.

15. Велика украї́нська журдична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Harkiv: Pravo, 2018. 776 с.

ON TRENDS TO IMPROVE THE LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYEES' INCENTIVES

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mails: vyshnvm@ukr.net, ilonagutsal7@gmail.com

Purpose: to determine the trends to improve the legal regulation of the employee's incentives. **Research methods:** analysis, synthesis, generalization, comparison, etc. **Results:** to deem it necessary to make a separate chapter in the Labour Code «Incentives for Work» which shall increase the role of stimulating norms in regulation of labour relations. **Discussion:** the modern realities require wider use of motivation and incentives to keep the most skilled employees.

Nowadays the problem of improving the legal regulation of incentives in the labour legislation of Ukraine becomes especially relevant. The Labour Code of Ukraine stipulates a requirement to the employees to perform their duties conscientiously. Analysing the norms of the Labour Code of Ukraine we make a conclusion that the incentives are benefits of material or moral nature, benefits or advantages with which the employer honour the employee's labour merits. At the same time, there is no legal consolidation of the concept of labour merit as a ground to apply the incentives. Since the Article 139 of the Labour Code of Ukraine determines the obligation of the employees to work honestly and conscientiously, timely and accurately perform the orders of the owner or its authorized body, scientists do not consent on whether any conscientious performance of the task (within or exceeding indicators) is a legal ground to apply the incentives, whether there should certainly be achievements in work (increased productivity, innovation, etc.), success in work. As the merit is considered as a ground to apply the incentives, the labour merit concept needs to be legally specified.

It is concluded that the employee's stimulation in the form of incentives are effective, if they are transparent and timely. To ensure transparency, it is necessary to determine clearly the types of incentives, the grounds and procedure for their application, as well as the performance indicators, according to which the employee is honoured with any type of the incentive in the local regulations of the company. It is necessary that the legal grounds and conditions of the incentives should be formalized so that the employer could not guide solely by its own desire. After all, the Article 144 of the Labour Code of Ukraine states that stimulation of the employee is the employer's right, but not its obligation. That is, it may, at its own discretion, determine the appropriateness to apply (or not apply) the incentives to a particular employee. And for timeliness, it is important to stimulate the employees not only on the days of professional holidays «for good», but to respect a man of work every day.

We share the position of those scholars who propose to make a separate chapter in the Labour Code of Ukraine «Incentives for Work», which will increase the role of incentives in the regulation of labour relations.

Keywords: incentives; labour merit; conscientious performance of the labour duties; grounds to apply the incentives; types of incentives; premium.