

УДК 349.232

ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ПРАЦІ

Шабанова С.О., здобувач
кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена дослідженню деяких питань, пов'язаних із заохоченням працівників нафтогазової промисловості. Зроблено висновок, що заохочення як морального, так і матеріального характеру, повинні застосовуватися за трудові досягнення, які перевершують звичайні вимоги та виділяють працівника серед його колег, співробітників по роботі, завдяки чому в нього є можливість професійного розвитку, досягнення індивідуальних цілей, підвищення особисто авторитету не тільки самого себе, а й підприємства, на якому він працює.

Ключові слова: нафтогазова промисловість, працівник, матеріальне заохочення, моральне заохочення, заходи заохочення.

Статья посвящена исследованию некоторых вопросов, связанных с поощрением работников нефтегазовой промышленности. Сделано вывод, что поощрения как морального, так и материального характера, должны применяться за трудовые достижения, превосходящие обычные требования, и выделять работника среди его коллег, сотрудников по работе. Благодаря этому у него есть возможность профессионального развития, достижения индивидуальных целей, повышение авторитета не только самого себя, но и предприятия, на котором он работает.

Ключевые слова: нефтегазовая промышленность, работник, материальное поощрение, моральное поощрение, меры поощрения.

Shabanova S.O. ENCOURAGING EMPLOYEES OIL AND GAS SECTOR AS A WAY INCREASE EFFECTIVENESS OF LABOUR

The article investigates some issues related to encouraging the oil and gas industry workers. It is concluded that the promotion, both moral and material nature, should be used for labor achievements that surpass conventional requirements and allocate employee among his peers, colleagues at work, so he has an opportunity for professional development and achievement of individual goals, improving personal authority not only himself, but also industries in which it operates.

Key words: oil and gas industry, employee, financial incentives, moral incentives, incentives.

Постановка проблеми. Необхідною умовою існування та розвитку економічно та соціально розвинутого суспільства є праця, важливою складовою якої виступає заохочення трудової поведінки працівників. Останнє займає дуже важливе значення, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це дозволяє підвищувати продуктивність її праці.

Заохочення відіграє надзвичайно важливу роль у процесі розвитку людського капіталу, мотивуванні суспільно корисної поведінки працівника, виконанні ним найбільш якісних дій порівняно із загальноприйнятими результатами середньостатистичного працівника. За допомогою заохочення є можливість здійснити пошук особливої людини серед трудового колективу, яка буде здатна проявити креативність, розкрити свої здібності, відкрити специфічний інтелект, що в сукупності буде вигідним в індивідуальному (безпосередньо виконавцю трудових обов'язків) та в суспільному (можуть відбутися глобальні зміни та зрушення в економічній, соціальній та культурній сферах життя) аспектах.

Стан наукового дослідження. Проблемні питання правового регулювання заохочень працівників досліджували у своїх працях такі вчені, як: М. Й. Бару, Р. З. Лівшиць, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, В. М. Скобелкін, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. При цьому слід зазначити, що дослідження вказаних науковців торкалися лише загальних питань та мало уваги ними приділялося дослідженню правового регулювання заохочень окремих категорій працівників, зокрема працівників нафтогазової промисловості.

Виклад основного матеріалу. Щодо визначення поняття «заохочення», то у тлумачних словниках воно надається як: а) спонукати кого-небудь до якоїсь дії певними засобами; б) матеріальний або моральний стимул [1, с. 326]; в) те, що заохочує кого-небудь до чогось: похвала, нагорода [2, с. 237]. Тобто, досліджуваний термін трактується як певний стимул (морального чи матеріального характеру) для вчинення певних дій, досягнення чогось за допомогою засобів та вказує на існування конкретної мети – приміром, отри-



мання похвали (як моральний стимул) або ж грошей (як матеріальний). У юридичній енциклопедії поняття «заохочення» розглядається як передбачені у затверджених трудовими колективами правила внутрішнього трудового розпорядку матеріальні та інші заходи, що застосовуються до працівників за успішного виконання ними трудових обов'язків [3, с. 145].

У науковій юридичній літературі термін «заохочення» трактується як: а) публічне визнання результатів заслуг працівника за його успіхи в роботі [4, с. 333]; б) засіб впливу, який через інтереси та свідомість спрямовує волю людей на здійснення корисних, з погляду суб'єкта управління, діянь [5, с. 8]; в) публічний прояв пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормою права за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу й безперервну роботу, новаторство в праці та інші досягнення в роботі [6, с. 303].

Проаналізувавши наукові погляди вчених щодо трактування поняття «заохочення», ми дійшли висновку, що й до цього часу бракує єдиного його визначення. Не міститься воно й у чинному трудовому законодавстві, що є значним недоліком. В основному документі трудового законодавства – Кодексі законів про працю України [7] – лише зазначено, що до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації (ст. 48); до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення (ст. 143). Тобто, слово «заохочення» згадується лише у двох статтях, де не міститься ані визначення цього правового явища, ані переліку видів заохочення, які може застосувати роботодавець до працюючих осіб.

Визначення поняття «заохочення» ми зустрічаємо в інших нормативно-правових актах. Так, у п. 12 Закону «Про Дисциплінарний статут митної служби України» зазначено, що заохочення – важливий засіб впливу на посадових осіб митної служби і зміцнення службової дисципліни, що реалізовується у формі заходів матеріального й морального стимулювання, які застосовуються до посадових осіб митної служби за сумлінне ставлення до своїх службових обов'язків. Заохочуються посадові особи митної служби за зразкове виконання покладених на них службових обов'язків, бездоганну службу, активність та ініціативність, за значні трудові досягнення та виявлення самовідданості, мужності, героїзму та відваги [8].

На підставі викладеного пропонуємо розглядати заохочення як винагороду, на-

лежне схвалення усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання працівником своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату, що перевершує звичайні вимоги, визнання досягнень працівника у формі якої-небудь відзнаки з єдиною метою: спонукати в нього бажання працювати для підвищення продуктивності праці ще ефективніше. Характерними ознаками заохочення є: а) пов'язане із заслуженою поведінкою; б) добровільне за своїм характером; в) юридично схвалюється; г) взаємовигідне для суспільства, роботодавця і працівника; д) має стимулюючу природу.

За своїм характером заохочення прийнято поділяти на моральні та матеріальні, які різняться своєю природою. Так, моральне є підсистемою духовного стимулювання праці й приносить працівникові тільки моральне задоволення, матеріальне ж знаходить своє вираження через грошове забезпечення працівника і поряд з моральною задоволеністю одержує додатковий матеріальний дохід. Деякі науковці у галузі трудового права вважають, що матеріальні та моральні заохочення необхідно застосовувати в органічній єдності, адже вони не замінюють, а доповнюють один одного. Кожному працівникові необхідно дати зрозуміти, що заохочення за трудову активність – це справедливість [9, с. 263]. Ми цілком підтримуємо таку позицію, адже не можна надавати перевагу лише одному виду заохочення, ігноруючи при цьому інший; потрібно враховувати у рівній мірі один і другий та досягати гармонії в їх застосуванні.

Також на сьогодні не існує вичерпного та єдиного переліку видів і форм заохочень, бракує переліку досягнень, за які працівник заохочується. У різних галузях кожен колектив підприємства та установи має право застосовувати різні форми моральних та матеріальних заохочень для своїх кращих працівників, що передбачається на рівні колективних договорів.

Міністерством праці та соціальної політики України було розроблено Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій від 29 січня 2003 р. за № 23 з метою надання практичної та методичної допомоги підприємствам та організаціям щодо розробки та впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці. Запропоновані методичні рекомендації дозволять фахівцям підприємств і організацій вдосконалити не тільки діючі на підприємствах, а й розробити нові ефективніші системи матеріального стимулювання. Так, на кожному конкретному підприємстві, установі, орга-

нізації розробляється система матеріального стимулювання праці, яка являє собою сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоздатності виробництва. Така система враховує всі особливості конкретного підприємства, установи, організації, специфіку діяльності, особливості поставлених завдань. При цьому матеріальне стимулювання праці розглядається як засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих залежно від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом [10].

Відповідно до п. 2.17 Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» та Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012–2014 рр. [11] форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри всіх видів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною та Галузевою угодами. З цього пункту Угоди можемо зробити висновок, що заохочувальні виплати для працівників нафтогазової промисловості передбачаються у колективних договорах, тобто на локальному рівні.

Хоча для деяких категорій працівників перелік заходів заохочення передбачений на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 8 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту за зразкове виконання трудових обов'язків встановлюється сім різноманітних заходів заохочення: оголошення подяки, преміювання, нагородження цінним подарунком, нагородження почесною грамотою, присвоєння звання кращого працівника за фахом, нагородження нагрудним значком «Почесному залізничникові» [12]. Зазначено, що наведений перелік не забороняє роботодавцеві застосувати й інші його види.

На підставі викладеного та з урахуванням специфіки виконуваної роботи в нафтогазовій промисловості пропонуємо до працівників цієї галузі за сумлінне ви-

конання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, економію матеріально-технічних та паливно-енергетичних ресурсів, довголітню працю, особливі трудові заслуги та за інші досягнення в роботі застосовувати такі заходи заохочення, як: а) оголошення подяки; б) виплата одноразових премій та винагород; в) нагородження цінним подарунком; г) нагородження Грамотою підприємства; д) нагородження Відзнакою підприємства. Також працівників підприємства за особливі заслуги слід представляти до державних нагород та присвоєння почесних звань, а тим, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки повинні надаватися переваги та пільги в сфері соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо).

При цьому одноразова грошова винагорода надається працівникам, які досягли високих показників у роботі, відзначені різними видами морального заохочення та отримали нагороду: а) присвоєно звання «Герой України» – у розмірі двох середньомісячних заробітних плат; б) нагороджені державними орденами або медалями, або присвоєно почесне звання України відповідно до Закону України «Про державні нагороди України» – у розмірі середньомісячної заробітної плати; в) нагороджені Грамотою Президента України, Грамотою Верховної Ради України, Подякою Президента України, Грамотою або Подякою Кабінету Міністрів України, Грамотою Міністерства палива та енергетики України – у розмірі однієї тарифної ставки (посадового окладу); г) нагороджені Грамотою або Подякою підприємства – у розмірі 0,5 тарифної ставки (посадового окладу).

Також слід передбачити у нафтогазовій промисловості заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, невідкладних громадських і державних робіт. Так, одноразове заохочення працівників нафтогазової промисловості повинно здійснюватися за виконання робіт: а) необхідних для відвернення виробничих аварій або негайного усунення їх наслідків; б) для скорочення термінів введення в експлуатацію обладнання; г) щодо ліквідації наслідків стихійного лиха. Суму заохочення за виконання особливо важливого завдання визначає керівник структурного підрозділу підприємства (філії) за узгодженням з профспілковим комітетом, розмір якого повинен бути не менше 50% місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Висновок. На підставі викладено, вважаємо, що заохочення, як морального, так і матеріального характеру, повинні засто-



совуватися за трудові досягнення, які перевершують звичайні вимоги та виділяють працівника серед його колег, співробітників по роботі, завдяки чому в нього є можливість професійного розвитку, досягнення індивідуальних цілей, підвищення особисто авторитету не тільки самого себе, а й підприємства, на якому він працює.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. В. С. Ковальський та ін. – К. : Дніпро, 2009. – 1332 с.
2. Словник української мови у 8-ми т. / За ред. Т. Л. Мандрика. – К. : Наук. думка, 1972. – Т. 3. – 744 с.
3. Популярна юридична енциклопедія / Уклад. В. С. Ковальський та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 528 с.
4. Трудове право: [підручник] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Стрельченко О. Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / О. Г. Стрельченко. – К., 2008. – 19 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України: [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
7. Кодекс законів про працю України: Законом від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
8. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., № 2805-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.
9. Трудове право України: [підручник] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
10. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: наказ Мінпраці та соцполітики від 29.01.2003 р., № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/big/text960/pg1.htm>.
11. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» та Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012-2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/doccatalog/document?id=217112>.
12. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердж. пост. КМУ від 26.01.1993 р., №55 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/55-93-п/кард6#Public>.