

здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ В НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

Стаття присвячена питанням, пов'язаним з оплатою праці працівників нафтогазової промисловості. Проаналізовано законодавство та погляди науковців стосовно цієї проблематики. Зроблено висновок, що винагорода за працю має сприяти підвищенню трудової активності працівників, кращому використанню засобів виробництва і робочого часу та неухильному зростанню продуктивності праці.

Ключові слова: нафтогазова промисловість, працівник, роботодавець, винагорода за працю, премія.

Стаття посвящена вопросам, связанным с оплатой труда работников нефтегазовой промышленности. Проанализировано законодательство и взгляды ученых по этой проблематике. Сделан вывод, что вознаграждение за труд должно способствовать повышению трудовой активности работников, лучшему использованию средств производства и рабочего времени и неуклонному росту производительности труда.

Ключевые слова: нефтегазовая промышленность, работник, работодатель, вознаграждение за труд, премия.

This article is devoted to issues related to salaries of employees of oil and gas industry. Analysis of legislation and the views of scholars concerning this issue. It is concluded that remuneration should enhance the work activity of employees, better use of the means of production and working hours, and steady growth of labor productivity.

Key words: oil and gas industry, employee, employer, remuneration, bonus.

Нафтогазова промисловість відіграє в економіці України особливу роль, виконуючи функцію забезпечення енергетичної безпеки держави. Остання ж, у свою чергу, повинна створювати економічні умови для розвитку підприємств нафтогазового комплексу, а не тільки розглядати цю галузь як основного донора для своїх потреб. Згідно із Законом України «Про нафту і газ» нафтогазова галузь — це галузь економіки України, яка разом з іншими галузями забезпечує пошук, розвідку та розробку родовищ нафти і газу, транспортування, переробку, зберігання і реалізацію нафти, газу та продуктів їх переробки [1].

Правове регулювання праці в сфері добування нафти та газу має свою

специфіку, пов'язану з особливостями оплати праці, її охорони, виробничого використання робочого часу, встановлення внутрішнього трудового розпорядку, соціального та побутового забезпечення працівників. Особливого значення в нафтогазовій промисловості набуває оплата праці працівників, яка на сьогодні представляє як теоретичний, так і практичний інтерес. Хоча незважаючи на це, в науці трудового права розглядувана проблематика відноситься до малодосліджених.

Проблема оплати праці — одна з ключових у вітчизняній економіці. Від її успішного вирішення багато в чому залежать як підвищення

ефективності виробництва, так і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат у суспільстві. Сьогодні держава особливу увагу приділяє правовим засадам організації та оплати праці, що на практиці виражається у прийнятті законодавчих актів та інших документів державного та регіонального рівня з питань праці загалом та винагороди за неї, зокрема.

Правовою основою порядку оплати праці в Україні є Конституція України [2], Кодекс законів про працю України [3], Закон України «Про оплату праці» [4] та ряд інших нормативно-правових актів і положень міжнародного законодавства.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Конституція одночасно проголосила й право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Отже, важливим складовим елементом конституційного права громадян України на працю є те, що його реалізація надає можливість людині заробляти працюю собі та своїй родині на життя. У зв'язку з цим, заробітну плату слід розглядати як одне з найбільш важливих соціально-економічних явищ, оскільки вона є основним джерелом доходів громадян України — найманих працівників і тому може розглядатися як один із головних компонентів, що визначають рівень життя населення країни.

Основним нормативно-правовим актом, який регулює питання, пов'язані з оплатою праці є Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. Даний Закон визначає економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників, які

перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання. Так, згідно зі ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У розвинутій ринковій економіці заробітна плата — це ціна, що виплачується працівникові за використання його праці, величина якої визначається ринком праці, тобто попитом на робочу силу та її пропозицією. Чим більше попит на конкретну робочу силу і чим менше її пропозиція, тим вище заробітна плата, та, навпаки, чим вище її пропозиція, тим нижче заробітна плата. Основними ознаками останньої є: (а) це винагорода за виконану роботу; (б) виплачується систематично, переважно у грошовому виразі; (в) винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором; (г) правосуб'єктністю у цих відносинах володіють працівник та власник або уповноважений ним орган; (д) виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника в залежності від кількості та якості виконуваної ним роботи за наперед установленими нормами та розцінками; (е) носить гарантований характер.

Необхідно зазначити, що у трудовому законодавстві України для

позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці». З точки зору прав та обов'язків сторін трудових правовідносин вони є синонімами, тому не випадково, що в багатьох нормативно-правових актах при визначенні однієї з категорій використовується інша, і навпаки. Зокрема, в Правилах організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України, затверджених постановою правління Національного банку України від 19 березня 2003 р. № 124, оплата праці визначається як заробітна плата та інші виплати, отримані робітниками та службовцями. У буквальному сенсі «заробітна плата» — це об'єкт правовідносин, а «оплата праці» — це дія роботодавця по відношенню до виконаної працівником роботи [5, с. 504, 505].

Проте, існує й протилежна позиція в науковій думці. Так, Р. З. Лівшиць вважає зміст термінів «оплата праці» та «заробітна плата» схожими, але не ідентичними. Він розділяв їх за обсягом, визначаючи як ціле («оплата праці») та частину («заробітна плата») [6, с. 7]. При цьому науковець зазначає, що заробітну плату необхідно відокремлювати від інших форм винагороди за працю, властивих цивільним та іншим правовідносинам [6, с. 15].

З нашого ж погляду, «оплата праці» є більш ширшим терміном, оскільки його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у даній сфері, а «заробітна плата» — термін порівняно вузький і спрямований на права працівника у трудових правовідносинах, на отримання грошової винагороди.

Винагорода за працю у трудовому праві повинна відповідати ряду принципів, а саме:

- оплата праці повинна перебувати у повній відповідності з її результатами, з кількістю та якістю створеної продукції, з кількістю виконаної роботи, враховувати й відображати як час роботи, так і кваліфікацію працівників;
- оплата праці повинна стимулювати підвищення кваліфікації кадрів;
- основою заробітної плати робітників, фахівців та інших працівників служать тарифні ставки та посадові оклади;
- оплата праці повинна враховувати територіальне розміщення підприємств і умови роботи трудящих;
- заробітна плата повинна бути пов'язана зі значенням галузей у розвитку соціальної економіки;
- ту чи іншу форму організації оплати праці слід застосовувати у суворій відповідно до специфіки виробництва;
- необхідно органічне поєднання індивідуальних, бригадних форм організації оплати праці з раціональним використанням фондів стимулювання.

Згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП і ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від (а) складності й умов виконуваної роботи, (б) професійно-ділових якостей працівника, (в) результатів його праці й (г) господарської діяльності підприємства. Окрім того, Кодекс містить указівку, що розмір зарплати максимально не обмежується. Частина 3 ст. 207 проекту ТК України закріплює ту ж саму залежність розміру заробітної плати, що охоплює: (а) складність та умови виконуваної роботи, (б) професійно-ділові якості працівника, (в) результати його

праці й (г) необмеження максимальним розміром.

Структура заробітної плати складається з трьох основних елементів. По-перше, це основна заробітна плата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців. По-друге, це додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Третім елементом структури заробітної плати є інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми [7, с. 173].

Що ж до оплати праці в нафтогазовій промисловості, то заробітна плата в організаціях цієї галузі виплачується відповідно до тарифної системи, за допомогою якої здійснюється диференціація оплати праці працівників різних категорій з урахуванням їх кваліфікації, складності та умов праці, особливостей виробництва та природних кліматичних умов. Тарифні системи оплати праці в організаціях нафтогазової галузі встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами, з урахуванням основних державних гарантій з оплати праці працівників.

Особливого поширення на підприємствах нафтогазової промисловості набула преміальна система оплати праці, відповідно до якої, окрім заробітної плати за тарифними ставками і окладами за відпрацьований час, виплачують ще й премії. Сума премії визначається за її розміром, вираженого у відсотках, і за сумою заробітної плати, обрахованою за тарифними ставками та окладами та здійснюється з фонду заробітної плати і фонду матеріального заохочення. До основних показників преміювання відносяться: (а) виконання і перевиконання виробничих планів, (б) підвищення якості продукції, що випускається, (в) поліпшення якості виконуваних робіт, (г) економія матеріалів, сировини, інструментів, палива, (д) покращення результатів господарської діяльності бригади, дільниці, цеху, виробництва. Для виробництв зі складними технологічними процесами, для основних робіт передбачаються більш високі премії. Преміювання, як правило, здійснюється за підсумками роботи за місяць. Зрозуміло, премія обчислюється тільки тоді, коли виконуються всі умови, встановлені положенням про оплату праці даної категорії (групи) працівників. В іншому випадку робочим виплачується тільки тарифна ставка, а іншим категоріям працівників — місячний оклад.

З огляду на те, що працівники нафтогазової промисловості працюють на шкідливих та небезпечних, а також важких роботах, при визначенні їх заробітної плати повинні враховуватися наступні чинники:

- а) специфіка таких робіт;
- б) зміст та умови праці;
- в) значення галузі для економіки держави в цілому.

При цьому для цієї категорії робітників необхідно:

- установити більш високий рівень гарантій у сфері оплати праці;
- конкретизувати загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей галузі, виробництва, особи працівника тощо;
- установити додаткові пільги у сфері оплати праці порівняно із законодавством.

Також пропонуємо законодавчо закріпити положення, яким передбачити розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) для працівників нафтогазової промисловості, зайнятих на роботах з важкими, шкідливими та (або) небезпечними умовами праці та викласти наступним чином:

«Розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) для працівників нафтогазової промисловості,

зайнятих на роботах з важкими, шкідливими та (або) небезпечними умовами праці повинні перевищувати розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) з аналогічних професій (посад) з нормальними умовами праці не менш чим на десять відсотків.

Розміри мінімальних тарифних ставок повинні встановлюватися трьохсторонньою угодою уповноважених представників роботодавців нафтогазової галузі, працівників та державою».

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що винагорода за працю має сприяти підвищенню трудової активності працівників, кращому використанню засобів виробництва і робочого часу та неухильному зростанню продуктивності праці.

Література

1. Про нафту і газ: Закон України від 12.07.2001 р., № 2665-III // Відом. Верхов. Ради України. — 2001. — № 50. — Ст. 262.
2. Конституція України: прийнята на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
5. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [4-те вид., переробл. і доп.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. — Х.: ФІНН, 2011. — 800 с.
6. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц; [отв. ред. С.А. Иванов]. — М.: Наука, 1972. — 271 с.
7. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. — К.: Правова єдність, 2009. — 456 с.