

УДК 613. 6. 01

СТИМУЛЮВАННЯ ЗА ДОСЯГНУТІ РЕЗУЛЬТАТИ

*Марич Я. М.**Мірус О.Л., канд. хім. наук, завідувач кафедри промислової безпеки та охорони праці*

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Стимул, згідно з трактуванням словника іноземних слів, – це спонукання до дії, спонукальна причина поведінки. При цьому слід зазначити, що «спонукання до дії» може бути як позитивним – винагорода за досягнуті результати, так і негативним – покарання за недогляди в роботі.

Відомі дві форми стимулювання – моральне і матеріальне. Слід зазначити, що моральне стимулювання відійшло на другий план, уступивши місце матеріальному стимулюванню. В умовах прибуткової роботи трудових колективів з'явилася багато методів і засобів для матеріального стимулювання трудящих. Великі можливості в цільовому використанні отриманих засобів дає система укладання і прийняття Колективного договору. Проте, необхідно пам'ятати, що система матеріального стимулювання повинна бути побудована за двома основними пунктами:

1. Одержання премії повинно бути не випадковістю, а результатом цілеспрямованої діяльності;

2. Розмір премії повинен бути досить високим у порівнянні з місячним заробітком, щоб визначити мотивацію до її одержання.

До працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються Колективним договором (угодою, трудовим договором).

Стимулювання діяльності із створення і підтримання високого рівня охорони праці здійснюється з метою активізації повсякденної профілактичної роботи, підвищення матеріальної зацікавленості і відповідальності робітників, службовців (інженерно-технічних працівників і спеціалістів), керівників виробничих і структурних підрозділів, функціональних служб.

Основними критеріями стимулювання діяльності з охорони праці є статистичні показники виробничого травматизму, профзахворювань; оперативні оцінки стану безпеки праці у виробничих підрозділах, а також оцінки діяльності з забезпечення безпеки праці структурних підрозділів, функціональних служб, обумовлених величинами коефіцієнтів безпеки праці – $K_{БП}$.

За наявністю випадків виробничого травматизму (профзахворювань) величина коефіцієнта безпеки праці особам, відповідальним за забезпечен-

ня праці на дільниці, де ці випадки мали місце, може бути знижена до нуля відповідно до ступеня їх провини, підтвердженого комісією з розслідування нещасних випадків (профзахворювань).

Моральне стимулювання – форма громадської оцінки діяльності того або іншого працівника, а також підрозділу в цілому.

Можливе застосування таких форм морального стимулювання:

- для робітників та службовців – оголошення подяки (стягнення) по організації (підприємству), вручення спеціальних вимпелів, дипломів, нагородження Почесною грамотою; надання чергової проф.-відпустки в бажаний період року; позачергове виділення путівок у будинки відпочинку, санаторії тощо;
- для трудових колективів – присвоєння звання «Краща бригада (дільниця) з охорони праці» із врученням перехідного вимпела;
- для організації (підприємства) – «Краща організація (підприємство) з охорони праці».
- Стимулювання може проводитися за підсумками роботи за квартал, півріччя, рік.
- Прийнята форма морального заохочення визначається наказом по організації.

Матеріальне стимулювання передбачає:

- заохочення переможців оглядів-конкурсів з охорони праці, кращих працівників і колективів у цілому за досягнуті високі показники, плідну діяльність в сфері охорони праці у вигляді грошових премій, коштовних подарунків;
- коректування розмірів премій залежно від стану безпеки праці;
- надання пільгових, безкоштовних путівок у будинки відпочинку, санаторії, профілакторії тощо.

Матеріальне стимулювання здійснюється за рахунок фондів охорони праці підприємств.

За допущені порушення правил і норм охорони праці, трудової і виробничої дисципліни здійснюється депреміювання відповідно до Положення, прийнятого при затвердженні Колективного договору (угоди, трудового договору).

Заходи матеріального стимулювання поширюються на робітників, службовців, керівників функціональних служб, виробничих і структурних підрозділів, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Працівникам служби охорони праці розмір премії знижується лише за невиконання ними своїх функціональних обов'язків (у балах).

Література:

1. Закон України „Про охорону праці“;
2. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Підручник. Львів.