



ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ





План:

Вступ

1. Загальне поняття заробітної плати.
2. Договірне регулювання оплати праці.
3. Державне регулювання оплати праці.

Висновок

Література





Вступ:

Заробітна плата є одним із видів винагороди за працю, що відрізняється від інших як за змістом, так і за правовою формою. При укладанні трудового договору закріплюється міра праці працівника та міра винагороди за працю - розмір заробітної плати. Плата за працю є формою винагороди, види якої розрізняються залежно від того, в силу яких правовідносин і на яких умовах надавалась та використовувалася праця. Стаючи елементом договору про надання праці, заробітна плата набуває правову форму.





Розглядаючи заробітну плату як юридичну категорію, виділять такі аспекти:

- заробітна плата є умовою трудового договору;
- заробітна плата є інститутом галузі трудового права — системи правових норм, що регулюють відносини у сфері організації оплати праці;
- заробітна плата є винагородою за несамостійну працю (найману працю) і є видом трудового доходу.





1. Загальне поняття заробітної плати.

У законодавстві вживаються два терміни - "оплата праці" і "заробітна плата". Традиційно щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін "заробітна плата", ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана. Крім того, тут підкреслюється також результативність праці.

Термін **"оплата праці"** застосовувався для винагороди за працю колгоспників, оскільки були істотні відмінності і в порядку нарахування, і в формах оплати праці колгоспників. Застосовувався принцип нарахування оплати за підсумками господарської роботи колгоспу. Нині в законодавстві терміни "оплата праця" і "заробітна плата" застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін "оплата праці" більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді, як термін "заробітна плата" спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.





Як правова категорія заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівнику за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

Структурно заробітна плата складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відповідно на підприємстві встановлюються фонди оплати праці.





Основна заробітна плата складається з винагороди за виконану роботу в межах встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок - для робітників і посадових окладів для службовців. Крім вказаних видів заробітку, до фонду основної заробітної плати включаються також суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу прибутків, отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), в тих випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет, журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення й інших підприємств і оплата їх праці, яка здійснюється за ставками (розцінками) авторської винагороди, нарахованої на даному підприємстві.





Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До фонду додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Наприклад, надбавки за кваліфікаційну майстерність, за знання іноземної мови, за класність водіям, бригадирам за керівництво бригадою, персональні надбавки за роботу в шкідливих умовах праці; премії за виконання і перевиконання виробничих завдань, за виконання акордних завдань у строк, за зменшення простоїв обладнання; винагороди за вислугу років, оплата разових робіт на підприємстві; оплата праці студентів під час проходження практики; оплата за роботу у вихідні й святкові дні; витрати, пов'язані з оплатою житла працівникам підприємства тощо.





Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Зокрема, сюди відносяться суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати; оплата простою не з вини працівника, виплати працівникам, які брали участь у страйках; винагорода за підсумками роботи за рік; винагороди за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції; одноразові заохочення, матеріальна допомога; суми соціальних і трудових пільг працівникам - додаткові відпустки, доплати до державних пенсій, оплата за навчання в навчальних закладах дітей працівників підприємства; вартість путівок для лікування і відпочинку або суми компенсацій замість путівок; суми прибутку, направлені на придбання акцій для працівників трудового колективу; кошти, направлені на викуп майна підприємства членами трудового колективу, за рахунок коштів підприємства тощо.





Заробітна плата (як правова категорія) – обов'язок роботодавця надати працівнику винагороду за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконання роботи у встановленому трудовим договором розмірі, що виплачується у межах та порядку, визначених законодавством, колективним договором (угодою) і трудовим договором, а також виплати стимулюючого характеру.





Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі Конституції України, міжнародних договорів України у сфері праці, КЗпП, Закону України «Про оплату праці», інших законів, постанов Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів, генеральної угоди, галузевих, регіональних угод, колективного договору, трудового договору.





Функції заробітної плати:

регулятивна, стимулююча,
відтворювальна, розподільна.
Необхідно знати співвідношення термінів
«номінальна заробітна плата»
та «реальна заробітна плата».

За структурою розрізняють основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, заохочувальні та компенсаційні виплати.
Методи нормування заробітної плати — нормативний та договірний.

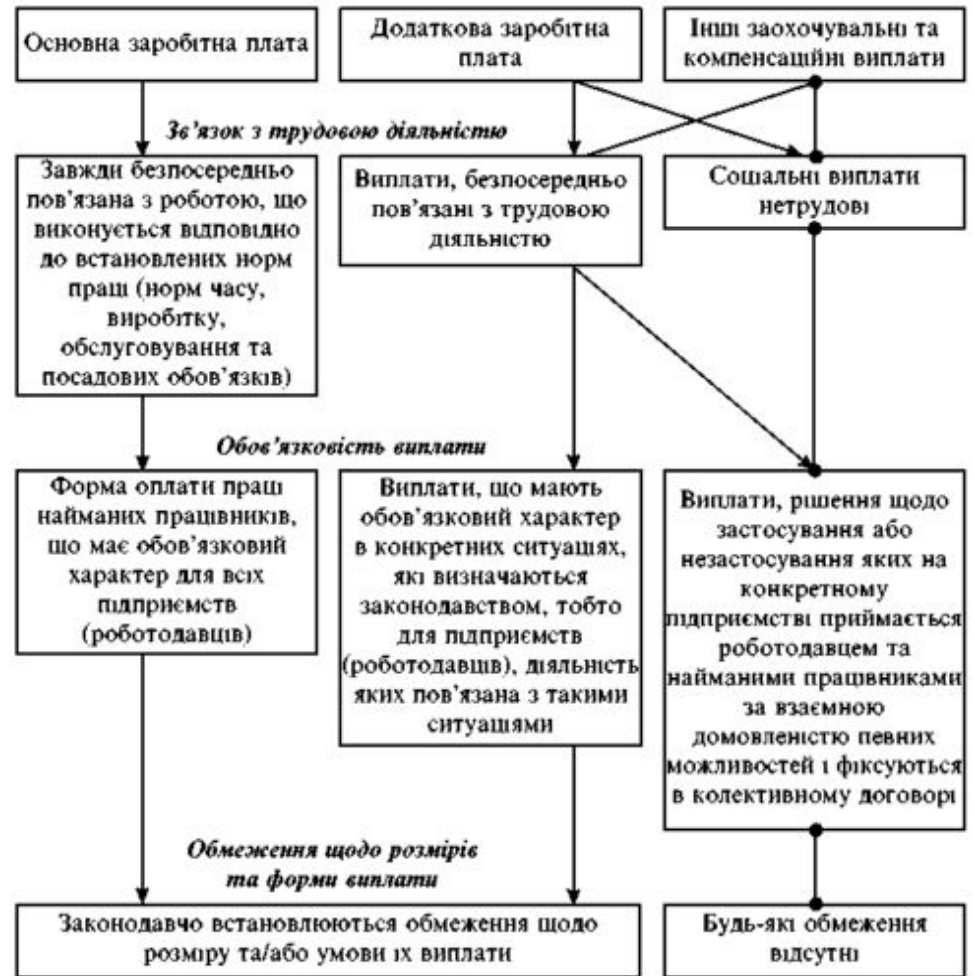


Схема 5 Структура заробітної плати





Чинним законодавством визначені строки виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП) та строки розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП), які є формою охорони заробітної плати працівників. Ці строки є обов'язковими для всіх організацій і уточнюються в колективному договорі. Виплата заробітної плати має здійснюватися тільки у робочі дні. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки. Порушення строків виплати заробітної плати є порушенням конституційного права працівників на оплату праці, а невиплата заробітної плати працівнику є грубим порушенням трудових прав працівника.





2. Договірне регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Переговори ведуться й угоди укладаються на державному, міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузева тарифна угода), територіальному (територіальна тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова колективного договору) рівнях. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, що розташовані на території Республіки Крим (крім підприємств, що є загальнодержавною власністю, і тих, які є комунальною власністю), може здійснюватися на основі тарифних угод, які укладаються на територіальному (місто, адміністративний район) і комунальному рівнях (регіональна тарифна угода).





На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України. Результатом переговорів має бути укладення генеральної (міжгалузевої) тарифної угоди, яка досягається з урахуванням консультацій з галузевими державними органами управління, концернами, асоціаціями, радами підприємств, радами підприємців, а також галузевими та іншими профспілками або спілками (об'єднаннями) трудящих.

На галузевому рівні тристоронні колективні переговори проводяться між уповноваженими представниками державного органу (органів) управління, уповноваженими представниками спілки підприємців і відповідними уповноваженими представниками галузевої профспілки (профспілок). У разі відсутності профспілки (профспілок) або висловленні їй недовіри трудящими у переговорах беруть участь представники самих трудящих. Результатом переговорів має бути укладення галузевої тарифної угоди.





На територіальному рівні колективні переговори можуть проводитися між спілками підприємств, групами підприємств або підприємств, розташованих на даній території, незалежно від форми власності і господарювання. Учасниками переговорів є уповноважені представники спілки, групи підприємств або підприємства, а також відповідні уповноважені представники профспілки (профспілок). Якщо профспілка відсутня або трудящі висловлюють їй недовіру, у переговорах беруть участь уповноважені представники самих трудящих. Колективні переговори доцільно проводити з участю уповноважених представників територіального органу з праці, а також територіальних профспілок.





На рівні підприємства, організації тарифна угода як складова частина колективного договору укладається між уповноваженими на те представниками адміністрації або власника і профспілки (представниками трудящих).

Предметом генеральної тарифної угоди є:

1. диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;
2. єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;
3. єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами;
4. взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.





Предметом галузевої, а також регіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні є:

- єдині для підприємств відповідної галузі (підгалузі), території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців або єдина відповідно галузева (підгалузєва), територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;
- єдині для різних категорій працівників відповідної галузі (підгалузі), території мінімальні розміри доплат і надбавок, що враховують специфіку умов праці окремих професійних груп;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.





Підприємства підприємницького сектору (акціонерні товариства всіх видів, приватні підприємства тощо) мають право самостійно здійснювати виробничу і фінансову діяльність і відповідати за її результати, а також формувати фонд оплати праці. Зі сторони держави єдиною гарантією, тобто вимогою держави до організацій-роботодавців, є установлення рівня місячної оплати праці не нижче визначеного законом мінімального його розміру.

Рівень оплати праці працівників визначається фінансовими можливостями організацій. Виходячи із виробничих і фінансових планів (завдань) на наступний період під час укладення колективного договору (якщо він укладається) організації установлюють рівень мінімальної заробітної плати, тарифні ставки 1-го розряду (для різних видів виробництва), посадові оклади фахівців і технічних службовців, системи оплати праці і виплати соціального характеру.





Система регулювання заробітної плати в Україні складається з чотирьох підсистем: державного регулювання; договірною регулювання; ринкового регулювання; регулювання зарплат на підприємствах, установах і організаціях. Таке відокремлення цих підсистем мотивується тим, що вони є відносно самостійними.

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг).





Принципово важливим є те, що жодна країна в світі не може обходитися без державного регулювання оплати праці, хоча сфера, масштаби, методи і процедури такого впливу різноманітні. Функції держави (законодавчої і виконавчої влади) як суб'єкта організації оплати праці в суспільстві неоднозначні і складні. Це мотивується тим, що держава водночас виступає в різних ролях: власника, законодавця, захисника інтересів найманих працівників підприємств, гаранта дотримання законів про працю та її оплати, власність, податки, ціни, зайнятість населення та інші, які пов'язані із заробітною платою. Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України. Оплату праці держава регулює прямими і непрямими методами.





3. Державне регулювання оплати праці

Пряме регулювання – це безпосереднє встановлення визначених кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності й господарювання. Сфера такого регулювання встановлена Законом України «Про оплату праці». Відповідно до цього закону таке регулювання проводиться за допомогою:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно із переліком, який визначається Урядом;
- оподаткування доходів працівників;
- використання систем індексації трудових доходів;
- компенсації працюючим втрати частини заробітку через затримання його виплати;
- забезпечення соціальних гарантій працівникам (пенсії, стипендії, виплати за лікарняними та по безробіттю);
- фінансування витрат на освіту, науку, культуру та охорону здоров'я. Одним із основних напрямків удосконалення державної оплати праці є обґрунтований розрахунок і періодичний перегляд мінімальної заробітної плати на національному рівні.





Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язкова на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;

загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості, в розрахунку на працездатну особу.





Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.





ВИСНОВОК

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення з виробництва значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати.

Отже, економічне становище країни, залежить від економічного становища громадян. Відповідно ст.43 Конституції України змістом прав на працю є можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Для того щоб можна стабільно підтримувати економічне становище своє особисто та своїх рідних, а одночасно і економіку України.





Список використаних джерел:

1. Конституція України: Офіц. текст: Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина: Навч. посіб./ Авт.-уклад. М.І. Хавронюк. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К.: Видавництво А.С.К., 2003.—384 с. (Нормативні документи та коментарі).
2. Цивільний кодекс України. – К.: Істина, 2003. – С. 341.
3. 3. Трудове право України: Підручник / За ред.. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – С.298
4. Трудове право України: Підручник. / За ред. Прокопенко В. І. – Х.: Фірма «Консул», 2008. – 480 с.

