



ТРУДОВЕ ПРАВО

ТЕМА:

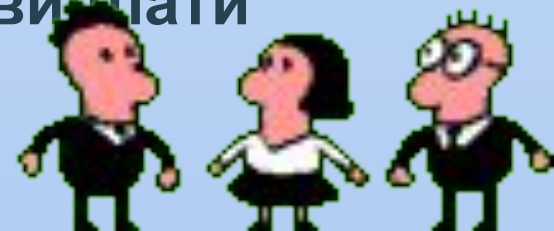
Оплата праці





НАВЧАЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Поняття та структура заробітної плати
2. Гарантії у сфері оплати праці
3. Методи регулювання оплати праці
4. Системи оплати праці
5. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці
6. Гарантійні та компенсаційні виплати
7. Нормування праці





Література та нормативно-правові акти

- 1.** Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
- 2.** Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
- 3.** Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
- 4.** Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник / К.Ю.Мельник. — Харків: Діса плюс, 2014. — 480 с.
- 5.** Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
- 6.** Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.
- 7.** Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект : монографія / В. М. Божко. — Полтава : Полтав. нац. техн. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2011. — 402 с.





ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячної а також погодинну норму праці (обсяг робіт).





СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Основна заробітна плата. Це - 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 та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.





Гарантії у сфері оплати праці

В Україні права та гарантії у сфері оплати праці, передусім, встановлені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Так, відповідно до ч.ч. 4 та 7 ст. 43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.



Гарантії у сфері оплати праці

Національним трудовим законодавством встановлені наступні гарантії у сфері оплати праці. Так, за загальним правилом, розмір заробітної плати не може бути нижче розміру, визначеного трудовим договором, а також розміру мінімальної заробітної плати, визначеного законом.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).



Гарантії у сфері оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами (ст. 22 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Важливою гарантією у сфері оплати праці є форма виплати заробітної плати. Так, заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

Особливе місце серед гарантій у сфері оплати праці посідає непорушність строків та визначеність місця виплати заробітної плати.



Гарантії у сфері оплати праці

Важливою гарантією в умовах постійного зростання цін в Україні є індексація заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. № 1282-ХІІ **індексація грошових доходів населення** — це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.



Гарантії у сфері оплати праці

Серед гарантій у сфері оплати праці особливе місце посідають державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про оплату праці, а також відповідальність роботодавців за порушення законодавства про оплату праці.

Стаття 36 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.



Методи регулювання оплати праці

Розрізняють два методи регулювання оплати праці:

- державний
- договірний.



Методи регулювання оплати праці

Метод державного регулювання полягає в тому, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.



Методи регулювання оплати праці

Метод договірнього регулювання полягає в тому, що регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.



Системи оплати праці

Відповідно до ст. 96 КЗпП України основою організації оплати праці є **тарифна система оплати праці**. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Тарифна система оплати праці є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.



Системи оплати праці

Тарифна система оплати праці
включає:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів ;
- тарифно-кваліфікаційні;
характеристики (довідники).



Системи оплати праці

Тарифна сітка — це сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників.

Тарифна ставка — це елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника залежно від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

Схема посадових окладів — це проранжований від вищої (перший керівник підприємства, фірми, установи, закладу, організації) до нижчої (технічний виконавець) посади штатного розпису посад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців з визначеними за кожною посадою посадовими окладами в абсолютному (грн) або відносному (посадові коефіцієнти) розмірі.

Тарифно-кваліфікаційний довідник — це збірник нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт.



Системи оплати праці

Трудове законодавство передбачає можливість запровадження на підприємствах погодинної, відрядної та інших систем оплати праці (**ч. 1 ст. 97 КЗпП України**). Разом з тим, відповідно до *ч. 1 ст. 96 КЗпП України*, будь-яка система оплати праці повинна базуватися на тарифній системі.

Погодинна (почасова) система оплати праці. За цією системою оплата праці провадиться за фактично відпрацьований працівником час. В основу погодинної (почасової) системи оплати праці можуть бути покладені наступні часові інтервали: година, день, місяць.



Системи оплати праці

Відрядна система оплати праці. За цією системою оплата праці провадиться за відрядними розцінками відповідно до кількості виробленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг. При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна система оплати праці може бути індивідуальною або колективною.

Індивідуальна застосовується на виробництвах або на його ділянках, де можливо забезпечити суворий облік праці кожного працівника.

Колективна застосовується в основному там, де облік праці кожного працівника утруднений, і здійснюється за результатами праці колективу бригади.



Системи оплати праці

Розрізняють три основні види відрядної системи оплати праці:

- 1) пряма відрядна, за якою розмір оплати праці визначається шляхом множення відрядної розцінки на кількість одиниць готової продукції;
- 2) відрядно-прогресивна — оплата праці здійснюється за звичайними відрядними розцінками у межах норми виробітку продукції, а понад норму — за прогресивно збільшуваними відрядними розцінками;
- 3) відрядно-акордна — оплата праці здійснюється за виконання всього комплексу робіт по їх завершенню.



Системи оплати праці

Практика свідчить про застосування вищезазначених систем у поєднанні із преміюванням.

Премія — це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними роботодавцем. Преміювання є позитивним засобом стимулювання продуктивної праці.



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Трудове законодавство встановлює особливості в оплаті праці за роботу, яка здійснюється в умовах, які відхиляються від нормальних.

Це робота, пов'язана із впливом несприятливих виробничих або географічних (геологічних) факторів на працівника, з підвищеною інтенсивністю його праці, з перевищенням меж нормальної тривалості робочого часу тощо.



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації.

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Оплата роботи в надурочний час.

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у вищезазначеному порядку. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається (ст. 106 КЗпП України).



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Оплата роботи у святкові і неробочі дні. Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку (ст. 107 КЗпП України).



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Оплата роботи у нічний час.

Робота у нічний час оплачується в підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (ст. 108 КЗпП України).

Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом.

У разі коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок (ст. 109 КЗпП України).

Оплата праці при невиконанні норм виробітку.

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи (ст. 111 КЗпП України).



Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці

Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком.

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Оплата часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції).

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).



ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

Гарантійні виплати – це грошові виплати, які повністю або частково забезпечують збереження заробітку працівнику, який через поважні причини, передбачені законодавством, тимчасово не виконував трудової функції.

- Гарантійні виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків;
- Гарантійні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість;
- Гарантійні виплати при службових відрядженнях;
- Гарантійні виплати працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва;
- Гарантійні виплати працівникам, що направляються на обстеження до медичного закладу;
- Гарантійні виплати працівникам-донорам;
- Гарантійні виплати працівникам — авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- Гарантійні виплати за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору, угоди;
- Гарантійні виплати незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів за час роботи у примирних органах.



ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

Поряд із гарантійними виплатами трудовим законодавством передбачені і **гарантійні доплати**, під якими слід розуміти грошові суми, виплата яких спрямована на збереження попереднього заробітку або забезпечення встановленого для всіх категорій працівників розміру оплати праці за відповідну роботу в передбачених законодавством випадках.



ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

Види гарантійних доплат:

- Гарантійні доплати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні.
- Гарантійні доплати при переведенні на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.
- Гарантійні доплати працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи.



ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

Компенсаційні виплати – це грошові виплати, спрямовані на відшкодування додаткових витрат, пов'язаних з виконанням працівником трудової функції.

- Компенсаційні виплати при службових відрядженнях.
- Компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість.
- Компенсаційні виплати працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва.
- Компенсаційні виплати за зношування інструментів, належних працівникам.
- Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття.
- Компенсаційні виплати за використання особистого транспорту у службових цілях.





Нормування праці

Норми праці — це норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності, що встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Нормування праці є складовою частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими робітниками (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.



Нормування праці

Правова регламентація нормування праці здійснюється Кодексом законів про працю України (гл. VI), постановою Кабінету Міністрів України «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві» від 20 березня 1995 р. № 197 та Рекомендаціями щодо нормування праці в галузях народного господарства, затвердженими Постановою Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. № 2.



Нормування праці

Відповідно до Рекомендацій при нормуванні праці працівників застосовуються такі види норм праці:

- *норма часу,*
- *норма виробітку,*
- *норма обслуговування,*
- *норма (норматив) чисельності.*



Нормування праці

Норма часу — це розмір витрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (наприклад, бригадою) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку — це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який працівник чи група працівників відповідної кваліфікації повинні виконати (виготовити, перевезти та ін.) за одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування — це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, об'єктів тощо), які працівник чи група працівників (наприклад, бригада) певної кваліфікації повинні обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма (норматив) чисельності — це встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт.