

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Юридичний факультет**  
**Кафедра цивільного права і процесу**

**Мінець Ілона Олексіївна**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Спеціальність 7.03040101 – Правознавство**

**Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»**

**Студентка групи ПРЦзс – 54**  
**Мінець І.О.**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Науковий керівник:**

**к.ю.н., доцент**

**В.М. Слома** \_\_\_\_\_

(підпис)

**Дипломну роботу допущено**  
**до захисту**

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 р.**

**Завідувач кафедри цивільного**  
**права і процесу**

**к.ю.н., доцент**

**В.М. Слома** \_\_\_\_\_

(підпис)

**Тернопіль - 2012**

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b>	<b>4</b>
<b>Розділ 1. Становлення інституту оплати праці в Україні</b>	<b>7</b>
Висновки до Розділу 1	21
<b>Розділ 2. Заробітна плата як інститут трудового права</b>	
2.1. Поняття заробітної плати як економічної та правової категорії	22
2.2. Структура заробітної плати	30
2.3. Поняття та класифікація функцій заробітної плати	35
Висновки до Розділу 2	41
<b>Розділ 3. Методи правового регулювання оплати праці</b>	
3.1. Державне регулювання оплати праці	43
3.2. Договірне регулювання оплати праці	55
Висновки до Розділу 3	65
<b>Висновки</b>	<b>67</b>
<b>Перелік використаних джерел</b>	<b>71</b>
<b>Додатки</b>	<b>79</b>

## АНОТАЦІЯ

Мінець І.О. Правове регулювання оплати праці в Україні. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» за спеціальністю 7.03040101 – правознавство. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2012.

У першому розділі дипломної роботи охарактеризовано процес становлення заробітної плати. Другий розділ присвячений дослідженню поняття оплати праці та її структура. Особливу увагу присвячено функціям заробітної плати. У третьому розділі дипломної роботи автором охарактеризовано методи правового регулювання оплати праці.

## ANNOTATION

Minets I.A The legal adjusting of payment of labour in Ukraine. - Manuscript.

Research on education and qualification of «specialist» in the field 7.03040101 - Jurisprudence. - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2012.

Becoming ettlings is described in the first section of diploma work. The second section is devoted research of concept of payment of labour and its structure. Particular attention is devoted the functions of ettlings. In the third section of diploma work an author is describe the methods of the legal adjusting of payment of labour.

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Питання відтворення населення є одним з найважливіших для країн з соціальним спрямуванням економіки. На відтворення населення впливає стан економічного забезпечення - отримання доходу, і, конкретно, заробітної плати, тому що кількість найманих працівників у суспільстві складає найбільшу частку зайнятого населення. В умовах кризи це питання постає найбільш актуальним, бо саме ця частина населення більше відчуває на собі її негативний тиск.

Україна визначила для себе курс на євроінтеграцію, в основу якого покладено політику переходу до європейських стандартів. Критерієм оцінки в цьому напрямі має бути зростання заробітної плати й купівельної спроможності населення. Уряд, органи державної влади мають побудувати свою роботу так, щоб кожна сім'я відчувала позитивні результати: зростання зарплати, пенсій, доступність соціальних послуг.

Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства просто залежить від ефективності праці персоналу, а вона, насамперед, від організації та механізмів формування заробітної плати.

Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства. Під ефективним стимулюванням праці необхідно розуміти створення такої системи стимулювання, яка б могла забезпечити поєднання високих економічних результатів діяльності підприємства та оптимізувати його витрати на досягнення цих результатів.

У сукупності видів стимулювання праці працівників особливе місце

посідає заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою.

Оплата праці – чи не найважливіша категорія у системі умов праці. Ситуація у сфері реалізації трудового потенціалу України залишається складною. Базисним протиріччям є економічно необґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Саме це виражає актуальність обраної теми дослідження.

**Теоретичну основу дипломної роботи** склали праці відомих вчених, а саме: О. Валецької, В. Божко, О. Івашиної, А. Колот, І. Лаптії, Р. Лівшиця, Л. Яременко та ін.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дипломної роботи є дослідження інституту заробітної плати, методів її правового регулювання, а також комплексний аналіз основних питань реалізації неустойки в умовах розвитку ринкової економіки.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні **завдання:**

- охарактеризувати процес становлення та розвитку інституту заробітної плати;
- проаналізувати структуру заробітної плати;
- охарактеризувати функції заробітної плати;
- проаналізувати особливості державно-правового регулювання оплати праці;
- визначити особливості договірно-правового регулювання оплати праці на сучасному етапі.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини у сфері оплати праці.

**Предметом дослідження** є заробітна плата як інститут трудового права, а також чинне законодавство України, яке її регулює.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження були використані сучасні положення теорії пізнання та загальнотеоретичні положення цивільного права.

Застосування історико-правового методу дозволило визначити основні етапи становлення і розвитку інституту заробітної плати. Функціональний підхід дав можливість дослідити динаміку визначення заробітної плати в умовах розвитку ринкової економіки. За допомогою догматичного методу проаналізовано зміст норм чинного законодавства, виявлено прогалини у правовому регулюванні даного інституту.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дипломна робота є комплексним дослідженням теоретичного характеру, присвяченим заробітній платі як інституту трудового права.

Положення, які виносяться на захист:

1) одним із головних чинників забезпечення високого рівня продуктивності виробничих підприємств є ефективна та справедлива система оплати праці. Така система має стимулювати збільшення продуктивності праці працівника, раціональне використання робочого часу;

2) в умовах ринкової економіки пріоритетне значення надається саме договірному регулюванню заробітної плати.

**Теоретичне та практичне значення одержаних результатів дослідження** полягає в тому, що сформульовані автором висновки можуть бути основою для подальших наукових досліджень заробітної плати як інституту трудового права, а також сприяти вдосконаленню законодавства у даній сфері.

**Структура дипломної роботи** обумовлена метою та предметом дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, які включають п'ять підрозділів, висновків, переліку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дипломної роботи складає 80 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Заробітна плата – один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Це один з основних стимулів та мотиваторів праці.

Передумовою забезпечення ефективності виконуваних процесів, що у свою чергу визначає конкурентоздатність виробничого підприємства, є зацікавленість трудового колективу в результатах діяльності підприємства. Керівництво підприємства, зазвичай, намагається зменшити витрати на оплату праці, при цьому забезпечити збереження якості й обсягу виробленої продукції. Працівники, у свою чергу, прагнуть отримати якомога більшу винагороду за свою працю, при цьому приклавши незначні зусилля. Основним мотиваційним фактором для забезпечення балансу та відповідності між інтересами адміністрації та працівників є система оплати праці. Така система повинна враховувати як індивідуальні здібності кожного працівника, так і його реальний внесок у виробництво певного продукту, продуктивність його праці.

Аналіз історії засвідчив, що в натуральному замкнутому домашньому господарстві «не існує ціни, не існує заробітної плати, немає оренди, немає підприємницького прибутку, немає найманого працівника». Лише розподіл праці спричинив загострення суперечності між інтересами споживачів та виробників і зумовив актуалізацію питання щодо оплати праці [21, 226-227].

Першу згадку про правове регулювання оплати праці знаходимо ще в законах Білалами. Вони є дуже старими, адже були ухвалені на початку ХХ ст. до н. е. На північ від гір Курдистану до Перської затоки на півдні, від гірських областей Ірану на сході до Сирійсько-Месопотамського степу на заході простягнулася велика територія, яку давньогрецькі географи назвали Месопотамією, що в перекладі означає «Межиріччя» – від назв двох рік

(Євфрат і Тигр), котрі беруть початок з Курдистану та впадають у Перську затоку. Ст. 7 та 8 закону Білалами визначають розміри оплати праці для окремих категорій працівників: «Наймана плата для женця – 2 суту ячменю; якщо сріблом – то його винагорода за працю становитиме 12 суту. Наймана плата сіяльника – 1 суту ячменю» [60, 7].

Отож, у давні часи винагороду за працю здебільшого виплачували не в грошовій, а в натуральній формі. Зокрема, за здійснення державної служби досить часто винагороджували земельними наділами. Зокрема, порядок використання землі, отриманої у винагороду за таку службу, ми простежуємо також і в законах Хамурапі періоду 1792–1750 рр. до н. е. Згідно з правилами Вавилону й об'єднаної Месопотамії воїни, що несли царську службу, – редуми і баіруми отримували в пожиттєве користування сад і поле, які могли передаватися в спадщину. «Якщо син редума або баірума, який був узятий у полон у фортеці царя, здатний нести службу, то поле і сад мають бути віддані йому, хай несе службу свого батька. Якщо ж син малий, то третину поля і саду слід віддати його матері, хай вона зростить його. Поле, сад і дім, що належать редуму або баіруму, не можуть бути продані за срібло» [61, 14].

Отже, ще в ранні періоди розвитку цивілізації людство мало чітке уявлення про взаємозв'язок праці та її оплати, про гарантованість винагороди за працю. До того ж уже тоді існував тісний взаємозв'язок між якістю виконаної роботи і величиною винагороди. Ще в давні часи звертали увагу на те, що винагорода має бути заробленою, а тому працівник має прагнути працювати якісніше, краще та швидше.

Наступною пам'яткою правового регулювання оплати праці став едикт римського імператора Діоклетіана «Про ціни товарів», виданий у 301 р. н. е. Аналізуючи зміст цього едикту, можна зробити висновок, що в Римській імперії цього періоду домінувало промислове виробництво у вигляді надомної роботи, що й зумовило необхідність врегулювання відносин оплати праці. Зокрема, згідно з указаним едиктом, винагороду за працю виплачували здебільшого за відрядною системою оплати праці: за некваліфіковану звичайну



ручну працю – до 25 динарів, кваліфіковану працю (наприклад, працю будівельних ремісників) – до 50 динарів. За більш кваліфіковану працю (наприклад, мозаїчні роботи, за роботу з мармуром) призначали плату до 150 динарів [21, 229].

Особливістю правового регулювання оплати праці в Середньовічній Європі було існування диференціації оплати праці залежно від пори року (так званої сезонної диференціації винагороди за працю). Зміна розміру заробітної плати в ту чи іншу пору року залежала від різної тривалості робочого дня. Зокрема, на пору року з найкоротшим робочим днем припадала менша заробітна плата, а тоді, коли тривалість дня збільшувалась, – відповідно зростала і заробітна плата. Так, наприклад, відповідно до рішення магістрату міста Лондона 1212 р. було встановлено таку сезонну диференціацію заробітної плати: від дня Святого Михайла (19 вересня) до дня Святого Мартина (25 жовтня) – 4 пенси або 1½ пенні з харчами; від дня Святого Мартина (25 жовтня) до Стрітєння (15 лютого) – 3 пенси або 1 пенні з харчами; від Стрітєння (15 лютого) до Пасхи (4 квітня) – 4 пенси або 1½ пенні з харчами; від Пасхи (4 квітня) до дня Святого Михайла (19 вересня) – 5 пенсів або 2 пенні з харчами [21, 231-232].

Ще на початку XVII століття відомий представник класичного напряму економічної науки У. Петті висловлював думку про те, що разом із землею основним джерелом багатства є праця. У. Петті розумів, заробітну плату як ціну праці. У той час, коли представники школи меркантилізму просто схвалювали законодавство, яке фіксувало максимальний рівень заробітної плати, У.Петті намагався визначити «природну ціну праці», її розмір він визначав вартістю засобів існування працівника. Він стверджував, що заробітна плата повинна зводитися до вартості мінімальних засобів існування для того, щоб постійно змушувати працівників працювати. У той же час вона повинна забезпечувати одержання прибутку і можливість накопичення капіталу.

Карл Маркс у своїх наукових працях виділяв наступний аспект у системі оплати праці: роботодавець при наймі працівника оплачує не вартість продукту

його праці, а вартість робочої сили. Робоча сила, тобто здатність людини до праці, є таким товаром споживання. Робоча сила - це сукупність фізичних і духовних властивостей людини, які вона застосовує в процесі виробництва споживчих вартостей. Робоча сила є основним елементом продуктивних сил у будь-якому суспільстві, але товаром стає лише за умов ринкової економіки. А. Сміт і Д. Рікардо заклали основу сучасного розуміння змісту заробітної плати. Зокрема, А. Сміт вважав, що заробітна плата є ціною в основі якої лежить вартість засобів існування, необхідних для працівників та виховання дітей, які згодом замінять працівника на ринку праці. Отже, хоча А. Сміт трактував угоду між капіталістом і працівником як продаж останнім своєї праці, він фактично зводив заробітну плату до вартості робочої сили. Вивчення питань розподілу праці знаходить детальне висвітлення за часів А. Сміта та Д. Рікардо. В теорії цінності вважалося за необхідне величину мінової вартості виводити з інтенсивним зростанням людських потреб. З неї випливають ідеї про конкретну цінність, про залежність цінності виробничих благ від цінності споживчих благ. З теорії попиту-пропозиції випливало, що рівень мінової вартості необхідно встановлювати, виходячи не з попиту і пропозиції, а з теорії витрат виробництва - мінова вартість складається з таких витрат, як заробітна плата та середній прибуток [67].

Одним із перших нормативно-правових актів в історії Російської імперії, дія якого була спрямована на нормативне регулювання оплати праці, стали «Работныя регулы на суконныя и карозейныя фабрики» від 2 вересня 1741 року. Згідно з цими документами працівник та фабрикант повинні були обумовити кількість роботи, яку перший мав виконати впродовж доби, а також розмір належної йому за це заробітної плати, яку останній повинен був виплатити. Якщо ж на фабриці впродовж робочого дня або ночі виникала пожежа й працівник брав участь в її гасінні, то за це він мав отримати «окрему винагороду» [19, 15].

Дореволюційний період характеризується формальним закріпленням низки прав робітників у сфері оплати праці, першими спробами ввести разом з

централізованим регулюванням оплати праці колективно-договірне через діяльність фабричних старост, законодавчим закріпленням відповідальності роботодавця за порушення законодавства про оплату праці, державним наглядом за діяльністю підприємств фабричними інспекторами.

Найбільшого розвитку інститут оплати праці набув у радянський період. Відразу ж після приходу до влади, більшовики ухвалили Декрет ВЦВК і РНК від 11 грудня 1917 року «Про норми оплати праці залізничників, службовців та про восьмигодинний робочий день у всіх сферах залізничної праці», Постанову Вищої Ради Народного Господарства від 20 грудня 1917 року «Про нормування заробітку робітників та службовців державних установ», 19 січня 1918 року НКП було затверджено «Положення про норми заробітної плати працівникам металургійної промисловості», Декрет РНК від 27 червня 1918 року «Про оплату праці службовців та працівників радянських установ», Декрет РНК від 2 липня 1918 року «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці», Декрет РНК від 18 жовтня 1918 року «Про оплату праці службовців та працівників радянських установ» тощо.

У 1919 році Союз металістів розробив єдину 35-розрядну сітку з діапазоном 1:5, яка потім постановою ВЦВК була покладена в основу оплати праці всіх робітників. У 1920 році Рада Народних Комісарів приймає Декрет «Загальні положення про тарифи», відповідно до якого основою організації оплати праці повинна стати централізовано встановлена тарифна сітка. Цим актом регулювався не лише рівень заробітної плати, але й робочий день, час відпочинку, нормування праці.

7 квітня 1921 р. Декретом РНК «Про врегулювання оплати праці працівників» 31 травня 1921 р. було скасовано обмеження приробітку за відрядно-преміальної системи оплати праці та надано працівникам право «через збільшення продуктивності своєї праці й добросовісне ставлення до роботи збільшити свій заробіток незалежно від процентного співвідношення суми

винагороди до основної тарифної ставки». Таким чином фактично було скасоване обмеження максимальної величини заробітної плати.

Окрім того, наступним Декретом РНК від 7 квітня 1921 р. «Про натуральне преміювання працівників» задля експерименту було запроваджено видачу працівникам частини продукції, яку вони виготовляли на підприємстві для обміну її на продукти харчування [20, 112].

3 лютого 1922 року Пленум ВЦРПС прийняв рішення про перехід від централізованого регулювання оплати до її державного регулювання на основі укладання тарифних угод і колективних договорів. Державне нормування оплати праці зберігалось на всіх підприємствах, які залишались на державному забезпеченні. До початку 1922 року значна частина державних підприємств була переведена на госпрозрахунок, і водночас регулювання оплати праці здійснювалося на основі мінімуму заробітної плати [59, 84].

15 грудня 1922 р. був прийнятий перший КЗпП УРСР, який набув чинності з 2 грудня 1922 р. Кодекс встановлював основи правового регулювання праці у зв'язку з переходом до НЕПу. Восьмий розділ регулював питання оплати праці, дев'ятий – гарантії та компенсації:

1) розмір винагороди визначався колективними та трудовими договорами, не міг бути нижчим за обов'язковий мінімум оплати, встановлений на певний період державними органами для відповідних категорій робітників;

2) система оплати праці була погодинною або відрядною;

3) розмір зарплати за роботу в надурочний час повинен був зазначатися в договорі окремо, вона не могла бути нижчою за півтора разову нормальну плату за перші дві години і за подвійну за наступні години, а також за роботу в дні відпочинку або святкові дні;

4) оплата праці неповнолітніх за скорочений робочий день дорівнювала оплаті праці за нормальну тривалість;

5) при переведенні на нижче оплачувану роботу за працівником зберігалась попередня заробітна плата протягом 2 тижнів;

б) виплата заробітної плати здійснювалась кожні 2 тижні, якщо робота була постійною, за тимчасову роботу винагорода виплачувалася після виконання роботи;

7) форма оплати – грошима, але могла бути і натуроплата, якщо це передбачалось у колективному або трудовому договорі;

8) невиконання роботи без провини працівника оплачувалося за середньоденним заробітком. У такому ж розмірі виплачували відпускні [6, 16].

З 1931 по 1933 роки була здійснена тарифна реформа, яка повинна була здолати різнобій і зрівняння в оплаті праці, безпідставні міжгалузеві різниці, стирання меж в оплаті праці підрядчиків і погодинників. Основними показниками розміру оплати праці стали рівень кваліфікації та розрядність робіт. Основними формами оплати були відрядна, погодинна і преміальна. У частині преміювання закон виходив з того, що премія не могла бути видом постійної гарантованої доплати до нормальної заробітної плати. Рівень заробітної плати гарантувався лише у випадках виконання норм праці [27, 18].

Варто зазначити, що особливості нарахування заробітної плати були у колгоспах. З перших років існування колгоспного ладу формування фонду заробітної платні, а відтак і добробуту селянства, здійснювалося за залишковим принципом – у кінці господарського року. Заробітна платня нараховувалась після виконання певним господарством обов'язкових планів державних поставок, виплати різноманітних податків та розрахунків з МТС та іншими організаціями. Вони мали більше ніж символічну платню: у роки першої повоєнної п'ятирічки селянин отримував від праці в колгоспі – приблизно 5% грошових доходів, 35% зернових, 1% м'яса та сала, 0,5% молочної продукції. Інша частина необхідних продуктів надходила від присадибного господарства. При цьому, значна частина коштів вилучалася за допомогою системи податків. Так, у 1945 р. селянин платив 58 крб. з 1 га землі, 2370 крб. з однієї голови корови, 800 крб. з однієї свині. Навіть колгоспник, який сумлінно працював протягом року, фактично нічого не отримував за свою працю.

Для збільшення матеріального зацікавлення колгоспників у розвитку сільськогосподарського виробництва спільною постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 6 березня 1956 р. було передбачено перехід на принципово нову систему оплати праці у колективних господарствах. У зв'язку з тим, що практика розподілу прибутків за трудоднями після закінчення господарського року недостатньо стимулювала розвиток сільського господарства, колгоспам рекомендувалося щомісяця видавати членам артїлі авансом на трудодні не менше як половину коштів, одержаних від держави за контрактацією, закупівлі й обов'язкові поставки продукції. Колгоспи самі встановлювали порядок і розміри додаткової оплати праці натурою та грїшми за перевиконання планів. До запровадження цієї постанови додаткова оплата за перевиконання планів нараховувалась в однакових розмірах для всіх колгоспів республіки. У другій половині 1956 р. регулярне авансування було запроваджене в 61% колгоспів УРСР. Натомість нагальні потреби колгоспників й надалі ігнорувалися – навіть інвалідів змушували важко працювати [17].

У 1956-1965 роках була проведена друга тарифна реформа для упорядкування оплати праці, а у 1965 році приймається «Положення про соціалістичне державне підприємство», яке розширило самостійність підприємств в оцінці трудового внеску працівника: виплачувались премії переможцям соціалістичних змагань, нараховувались премії за підсумками роботи за рік тощо [64, 530].

З кінця 60-х і в 70-і роки постійно проводилося підвищення мінімуму заробітної плати: з 1 січня 1965 року – до 40-45 рублів на місяць, у 1972-1975 роках до 79 рублів. У 1969-1970 рр. у багатьох регіонах були розроблені і введені районні коефіцієнти заробітної плати. У цей період був введений в дію Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників, який замінив більше як 250 галузевих довідників і скоротив перелік професій більше ніж у 3 рази. Відбулася диференціація заробітної плати в залежності від умов праці: в середньому тарифні ставки на роботах з важкими і шкідливими умовами праці перевищували ставки на роботах із нормальними умовами на 10-

20 %, а на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами на 16-24 %. У цей же час вводиться доплата за сумісництво професій, розширення зон обслуговування, збільшення об'єму виконаних робіт, атестація службовців один раз на 3-5 років.

КЗпП УРСР був прийнятий 10 грудня 1971 року і введений в дію з 1 червня 1972 року. Кодекс визначав правові засади і гарантії здійснення громадянами права на працю, складався з 18 глав, а глава 7 присвячена оплаті праці:

1) оплата праці працівників і службовців в Україні здійснювалась за її кількістю та якістю;

2) заборонялось зниження заробітної плати залежно від статі, віку, раси, національності;

3) встановлювався державний мінімальний розмір заробітної плати;

4) форма оплати – грошова, але у випадках, встановлених законодавством СРСР, за бажанням працівника – оплата частково натурою;

5) тарифні ставки (оклади) для робітників та посадові оклади для службовців затверджувалися в централізованому порядку;

6) розширилися повноваження профспілок у сфері оплати праці;

7) локальні положення про заробітну плату та преміювання розроблялись на основі відповідних Типових положень, які затверджувалися в централізованому порядку [5].

Зі здобуттям незалежності України розпочато новий період становлення інституту оплати праці.

У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», який визначив порядок та механізм договірного регулювання оплати праці і був спрямований на забезпечення залежності рівня оплати від результатів праці та запобігання інфляції, розмежування державного і договірного регулювання оплати праці.

24 березня 1995 року було прийнято ЗУ «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників,

які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати [7].

Визначною подією у житті України було прийняття 28 червня 1996 року Конституції України, яка надала рушійних сил розвитку та становленню демократичної, соціальної, правової держави. Ст. 43 Конституції наголосила, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, це право захищається законом [1].

Ще одним кроком у розвитку законодавства з питань оплати праці було видання Президентом України у 2000р. Указу, яким було затверджено Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні, якою визначено, що її удосконалення в бюджетній сфері повинно здійснюватись шляхом встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці, усунення не обґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують таку саму за складністю та функціональними ознаками роботу.

Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери затверджено Постановою Кабінету Міністрів України 30 серпня 2002р. Крім цього, спеціальними нормативно-правовими актами були встановлені посадові оклади деяких категорій працівників: суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців тощо.

Розвиток міжнародно-правового регулювання праці відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. До основних фундаментальних міжнародно-правових актів, які регулюють питання оплати праці, слід віднести: Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною



Асамблеєю ООН 10 грудня 1948р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Європейську соціальну хартію від 3 травня 1996р.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Ч. 3 даної статті наголошує, що працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування для нього самого та його родини і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту.

Згідно ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Ст. 7 Пакту передбачає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:
- б) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;
- в) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;
- г) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- д) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;
- е) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Основні фундаментальні положення Декларації та Міжнародного пакту

про економічні, соціальні і культурні права увійшли до Конституції України та Кодексу законів про працю. Зокрема, ст. 3 КЗпП України містить основні трудові права працівників, серед яких право громадян України на працю, що забезпечується державою. Однак існує істотна різниця в положеннях міжнародного регулювання та вітчизняного законодавства стосовно визначення справедливої та достойної винагороди: Конституція України і Кодекс наголошують на оплаті праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, а така правова позиція не сприяє зростанню заробітної плати, оскільки орієнтується на межу виживання, а не гідного існування та розвитку не тільки самого працівника, але і його родини [23, 98].

Стаття 3 проекту Трудового кодексу України серед основних засад правового регулювання трудових відносин виділяє гарантування працівникам своєчасної та у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей, але у ст. 21 серед основних прав працівника передбачається право на заробітну плату за виконану роботу не нижче від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі.

Відповідно до ч. 1 Європейської соціальної хартії сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи: 1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає. 2. Усі працівники мають право на справедливі умови праці. 3. Усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці. 4. Усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей.

Відповідно до ст. 4 Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються:

1. визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень;

2. визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків;
3. визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;
4. визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи;
5. дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Важливим документом у галузі регулювання оплати праці є Конвенція Міжнародної організації праці № 95 «Про охорону заробітної плати» (1970р.). Відповідно до ст. 3 Конвенції заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це [3].

Національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана, зважаючи на рід галузі промисловості чи професії, про які йде мова. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів у жодному разі не допускається.

У тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідних заходів для того, щоб: а) видача натурі призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідає їхнім інтересам; б) видача здійснювалася за справедливою і розумною ціною (ст. 4 Конвенції).

Відповідно до ст. 12 Конвенції заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу.

Коли минає термін трудового договору, остаточний розрахунок заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу, або - коли немає такого законодавства, угоди чи рішення - в розумний термін з урахуванням умов контракту.

Ще одним документом МОП є Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються». Відповідно до ст. 2 Конвенції мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

У ст. 3 Конвенції визначено фактори, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають, наскільки це можливо й прийнятно стосовно національної практики та умов:

а) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;

б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Необхідно зазначити, що становлення інституту оплати праці вимагає вивчення досвіду міжнародного співтовариства. Наближення законодавчих актів України до міжнародних норм, зокрема, у сфері оплати праці, сприятиме правовому забезпеченню заходів щодо інтеграції у європейську спільноту.

### **Висновки до Розділу 1.**

1. Розподіл праці спричинив загострення суперечності між інтересами споживачів та виробників і зумовив актуалізацію питання щодо оплати праці. У давні часи винагороду за працю здебільшого виплачували не в грошовій, а в натуральній формі. Зокрема, за здійснення державної служби досить часто винагороджували земельними наділами

2. Найбільшого розвитку інститут оплати праці набув у радянський період. 10 грудня 1970 р. був прийнятий КЗпП УРСР, який визначав правові засади і гарантії здійснення громадянами права на працю, складався з 18 глав, а глава 7 присвячена оплаті праці.

3. 24 березня 1995 року було прийнято ЗУ «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання.

4. Розвиток міжнародно-правового регулювання праці відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. До основних фундаментальних міжнародно-правових актів, які регулюють питання оплати праці, слід віднести: Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Європейську соціальну хартію від 3 травня 1996 р.

## РОЗДІЛ 2

### ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 2.1. Поняття заробітної плати як економічної та правової категорії

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

В умовах перебудови економіки України, створення нових соціальних та економічних відносин у суспільстві, розбудови нашої держави як незалежної та самостійної важливу роль відіграє організація оплати праці, тому що прогрес суспільства та його конкретних суб'єктів (підприємств, організацій) реалізується перш за все через зміцнення та розвиток особистих матеріальних стимулів, основною формою яких і є оплата праці.

Оплата праці – чи не найважливіша категорія в системі умов праці, в якій, як ні у жодній іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки [23, с. 451].

Заробітна плата є основним джерелом доходів громадян в усіх країнах, тому належне регулювання і дослідження її проблематики в різних аспектах має важливе соціальне значення. Оплата праці як самостійний інститут трудового права та економічної науки є предметом дослідження економістів та юристів, які однаке розглядають її з різних позицій відповідно до свого кола зацікавлень.

Конвенцією МОП № 95 «Охорона заробітної плати», поняття заробітної плати тлумачиться як будь-яка винагорода або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка виконана або має бути виконана, або за послуги, які надані або мають бути надані.

Л.М. Яременко визначає заробітну плату як грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні

послуги [67].

Ст. 1 ЗУ «Про оплату праці» визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

У науці трудового права існують різні точки зору на співвідношення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [44, 139].

Щодо правового аспекту, то Н.Б. Болотіна вважає, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [23, 381].

І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, В.Г. Ротань вбачають відмінність між цими поняттями в тому, що заробітна плата акцентує увагу на об'єкті правовідносин між власником і працівником, а категорія «оплата праці» вказує на дії власника, які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин, але виявляти будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо [51, 425].

У Трудовому кодексі Російської Федерації у ст. 129 терміни «заробітна плата» та «оплата праці» працівників розглядаються як синоніми, хоча первісно оплата праці визначалася як система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами і трудовими договорами [39, 342].

У зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс [15, 16] відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. Отже, можна стверджувати, що термін «оплата праці» – ширший аніж «заробітна плата».

У сучасній економічній літературі відсутнє загальноприйняте визначення заробітної плати. М.А. Кравченко зазначає, що заробітна плата визначається як:

- економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу);
- грошове вираження вартості і ціни робочої сили, що виступає у формі заробітку, виплаченого власником підприємства працівнику за виконану роботу;
- трудовий дохід, який отримує найманий працівник у результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції (робіт, послуг), і водночас – головний чинник матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці;
- виражена в грошовій формі частина національного доходу, що розподіляється по кількості і якості праці, витраченої кожним працівником, що надходить у його особисте споживання;
- винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано [40].

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах



сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення [62].

Як соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни. Як відомо, з доходів громадяни виплачують прибутковий податок. За цим показником можна проаналізувати тенденції зміни доходів населення. Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна заробітна плата. Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю. Друга – засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей [35, 166].

У науці трудового права виділяють такі концепції визначення поняття заробітної плати:

1) «Продуктивна» теорія заробітної плати. Відповідно до цієї теорії головним фактором, що визначає розмір заробітної плати є рівень продуктивності праці. Американський економіст Г. Керрі стверджував, що заробітна плата підвищується і падає пропорційно продуктивності праці.

2) Теорія повної продуктивності була сформульована американським економістом Дж. Кларком. Вона обґрунтовується тим, що продуктивність будь-якого фактора падає в міру його збільшення, якщо одночасно інші фактори залишаються незмінними. Стосовно до заробітної плати Дж. Кларк виходить з того, що при незмінній величині капіталу кожний додатковий працівник вироблятиме додаткову продукцію. В таких умовах заробітна плата визначається гранично нижчою продуктивністю, властивою останньому, «граничному робітникові» [26, 8-9].

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування», а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [25, 153].

Подібну точку зору висловлюють і Ю.Ф. Атаманюк і Т.О. Коропецька, які зазначають, що для роботодавця заробітна плата – це, по-перше, елемент витрат на виробництво, що належить до собівартості продукції (робіт, послуг); по-друге, – стимул матеріальної зацікавленості працівника в досягненні високих кінцевих результатів. І якщо перше спонукає роботодавця до мінімізації витрат (тобто сплати якомога меншої заробітної плати), то друге мотивує його до збільшення витрат на інвестиції (у т.ч. підвищення капіталоємності праці), які є базисом для підвищення продуктивності праці, а з тим – прибутковості виробництва.

Для найманого працівника заробітна плата – це дохід, який він отримує в результаті реалізації своєї здатності до праці і який, по-перше, об'єктивно повинен забезпечувати відтворення цієї здатності (цю функцію повинна виконувати мінімальна заробітна плата), по-друге, має забезпечувати прийнятний рівень життя його сім'ї, по-третє, за умови кваліфікованої продуктивної праці, - створювати можливості для заощаджень, які є як складовою добробуту, так і основою інвестицій. У цьому сенсі заробітна плата мотивує працівника до підвищення кваліфікації і продуктивності.

Для держави заробітна плата – це об’єкт оподаткування, джерело наповнення місцевих і державного бюджетів (через сплату прибуткового податку, акцизного збору, ПДВ тощо), забезпечення надходжень до пенсійних та інших фондів соціального страхування, отже – джерелом «довгих грошей» (інвестицій) як безпосередньо, так і опосередковано, через зменшення державних комунальних видатків на соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам (сім’ям) та, відповідно – звільнення бюджетних коштів для інвестування та виконання програм розвитку [16].

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості або розподілу продукту праці між ними. Вона в кінцевому рахунку залежить від результатів праці працівника, і вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати економісти пов’язують з підвищенням внутрішнього валового прибутку на душу населення на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів [31, 327].

На величину оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (величина оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в цьому випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації. На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії і наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на величину оплати праці, яка сформувалася на ринку, ризикує втратити свої позиції і знизити рентабельність, а це потребує коригування цієї статті витрат кожним підприємством «під себе») та ін.

До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, величина отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати

праці має запропонувати підприємство) [25, 155].

І. Лаптії розглядав оплату праці як правову категорію. В якості правової категорії оплата праці, по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин з приводу оплати праці; по-друге - як інститут трудового права та система юридичних норм, регулює відносини у сфері організації оплати праці [41, 82].

Зарплата як правова категорія показує конкретні права і обов'язки учасників трудових відносин з приводу оплати праці. З цієї точки зору зарплата є однією з умов найму, визначених угодою між сторонами трудових правовідносин і обов'язкових для використання.

Заробітна плата, будучи одним із видів трудового доходу, постає як оплата за найману працю і саме вона (зарплата) є умовою договору трудового найму. При цьому оплаті підлягає праця як функція робочої сили, тобто жива, а не уречевлена праця, як в цивільно-правових договорах. Тому результат праці має значення лише для визначення розміру оплати, а не права на оплату. У зв'язку з цим право на оплату виникає і в тому випадку, коли працівник з незалежних або залежних від нього причин не виконав необхідний обсяг робіт [36, 328].

Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю, а з іншого боку, наявність у працівника суб'єктивного права на отримання цієї винагороди за попередньо установленними нормами праці [50, 326].

У ст. 39 проекту Трудового кодексу України у визначенні трудового договору передбачено обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату: «Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-

побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

На думку Н.Б. Болотіної, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу в розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами [23, 381].

В.І. Прокопенко визначає, що заробітна плата є винагородою в грошовому вираженні, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [50, 326].

У ст. 207 проекту Трудового кодексу визначено заробітну плату як обчислену у грошовому виразі оплату, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу. У структурі заробітної плати виділяються основна і додаткова заробітна плата (ст. 207) [14].

На основі проведеного аналізу нормативних актів та наукової літератури можна виділити наступні ознаки заробітної плати:

- 1) це винагорода за виконання працівником трудових обов'язків;
- 2) розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства;
- 3) суб'єктами правовідносин, які виникають у сфері оплати праці, є працівник та роботодавець. Змістом цих правовідносин є право робітника на заробітну плату, його обов'язок виконувати норми праці, а також право роботодавця вимагати сумлінного виконання працівником своїх трудових обов'язків та обов'язок виплачувати заробітну плату. С.А. Іванов вказував, що трудові правовідносини завжди є платними правовідносинами. Виконання праці завжди викликає відповідну дію підприємства – виплату винагороди за використану працю [33, 230];
- 4) підставою для виплати заробітної плати є укладення трудового договору, розмір її визначається за наперед встановленими нормами і розцінками. У трудовому договорі зазначається умова про систему заробітної

плати працівників, а також норми праці, які зобов'язаний виконувати працівник для того, щоб мати право на отримання заробітної плати у встановленому розмірі;

5) заробітна плата виплачується переважно у грошовій формі. Ст. 23 ЗУ «Про оплату праці» передбачено, що заробітна плата виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на території України, а також банківськими чеками в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за узгодженням з Національним банком України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або в іншій формі заборонена. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

## **2.2. Структура заробітної плати**

Структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі.

За радянських часів Р.З. Лівшиць, характеризуючи структуру заробітної плати, виділяв основну (постійну) та додаткову (перемінну). Основна частина являла собою оплату у зв'язку із затратами праці у розмірах, встановлених у централізованому порядку для всієї держави. Додаткова частина являла собою оплату за результатами праці у розмірах, встановлених на кожному підприємстві, вона визначалася перемінними факторами, які відображали суб'єктивне відношення працівника до праці, сумлінне ставлення, його оперативність, ініціативність та інше [43, 29-30].

Структура заробітної плати визначається ст. 2 ЗУ «Про оплату праці». Вона складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

У юридичній літературі не існує єдиного погляду на структуру заробітної плати. В.Я. Бурак вважає, що поділ заробітної плати на три частини, як це визначено ЗУ «Про оплату праці», суперечить до певної міри природі заробітної плати, та, якщо розглядати її як винагороду за виконання працівником трудової функції, то до зарплати не повинні включатись одноразові та компенсаційні виплати [56, 321].

І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, В.Г. Ротань наголошують на тому, що визначення структури не цілком відповідає не лише ст. 94 КЗпП, але й самій системі КЗпП, яка ніяк не передбачає включення до заробітної плати гарантійних та компенсаційних виплат (яким присвячена окрема глава), а також додаткових соціально-побутових пільг, які надаються підприємствами працівникам [51, 428].

У структурі заробітної плати стабільних розвинених економічних систем основна заробітна плата становить 85–90%. В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподаткування, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок у заробітній платі в середньому становить 65–70%, що є одним з виявів кризи в організації праці [57, 52].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати до фонду основної заробітної плати належать також: суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфного агентства, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками

(розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві [13].

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: плата за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостаттєве обслуговування, за класність, виплата міжзрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплата незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов праці, оплата простоїв не з вини працівника, плата за понаднормову роботу тощо [57, 51].

Основна заробітна плата є базою для нормального відтворення робочої сили. Вона залежить від результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації, виробничого досвіду тощо.

Витрати на основну заробітну плату є основною частиною фонду оплати праці і безпосередньо входять до собівартості виробленої продукції, виконуваних робіт чи наданих послуг.

Оскільки основна заробітна плата визначається за тарифною системою, розцінками з оплати праці за одиницю праці (роботи), то її називають базовою (тарифною).

Додаткова заробітна плата – 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. Інструкція зі статистики заробітної плати відносить до додаткової заробітної плати сім видів надбавок, доплат, виплат та окремі види премії, наприклад, надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством; премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати; винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за



стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві), передбачені чинним законодавством; суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників у межах, передбачених чинним законодавством; оплату щорічних і додаткових відпусток відповідно до законодавства, грошових компенсацій за невикористану відпустку та інші відповідні виплати [13].

Як зазначає М.С. Федоренко додаткова заробітна плата – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату непередбачених робіт. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців [57, 51].

Додаткова заробітна плата охоплює окремі види преміювання, винагороди та інші види заохочення, визначені Положенням з оплати праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємств. Джерелом додаткової оплати праці є фонд матеріального стимулювання, який створюється за рахунок прибутку. Розмір останнього не може бути гарантованим і змінюється зі зміною результатів господарської діяльності підприємства.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат 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. Зокрема, сюди належать 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 підприємств; вартість

путівок для лікування і відпочинку або сума 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.

Н.Б Болотіна вважає, що, хоча гарантійні і компенсаційні виплати, строго кажучи, не є заробітною платою, оскільки мають інше цільове призначення, однак будучи включеними в єдиний організаційний та обліковий механізм, входять складовим елементом до системи організації оплати праці [23, 383].

Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників з незалежних від них причин.

Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з відносно чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників [65, 38].

У проекті Трудового кодексу України структурними елементами заробітної плати визначено основну та додаткову заробітну плату (ст. 207). Основна заробітна плата – це оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати). Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, як правило, в розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або робочий день (денні тарифні ставки), виходячи з нормальної тривалості робочого часу. Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, що відповідно класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Місячні оклади можуть встановлюватися і за

робітничими професіями (на умовах колективного договору). Чітке визначення кола суб'єктів, яким встановлюються посадові оклади, організаційно впорядковує структуру заробітної плати. Посилення значення основної заробітної плати та чітке визначення сутності виплат додаткової заробітної плати підвищать матеріальну зацікавленість працівників, зроблять доступними та зрозумілими умови оплати праці. Додаткова заробітна плата, згідно з проектом Трудового кодексу України, включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат [14].

### **2.3. Поняття та класифікація функцій заробітної плати**

Функція заробітної плати полягає в забезпеченні матеріальних потреб найманих працівників, але з врахуванням також інтересів роботодавця. Так, питання розміру заробітної плати вирішується спільно роботодавцем і працівником при укладенні трудового договору, а також роботодавцем разом з виборним органом первинної профспілкової організації при укладенні колективного договору.

Серед вчених досі існують дискусії щодо класифікації функцій заробітної плати. Однозначно до її функцій відносять відтворювальну, стимулюючу і соціальну [23, 465-467], хоча основний законодавчий акт, що регулює питання оплати праці в Україні – ЗУ «Про оплату праці» в преамбулі називає лише дві функції заробітної плати – відтворювальну і стимулюючу. Окремі автори виділяють також регулюючу функцію та функцію формування платоспроможного попиту [18, 217].

І.Д. Малицька зазначає, якщо розглядати заробітну плату як правову категорію найбільш важливими є наступні її функції, оскільки їхня реалізація можлива за допомогою нормативно правових актів України: відтворювальна, стимулююча, соціальна, регулююча, захисна [45, 410].

**Відтворювальна функція** заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників, а тому визначає рівень їхнього життєзабезпечення, сприяє відтворенню робочої сили.

Деякі автори називають відтворювальну функцію репродуктивною, ступінь виконання якої можливо оцінити відношенням мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати [32, 98].

Н.Б. Болотіна пов'язує відтворювальну функцію з таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини [23, 384].

**Стимулююча функція** заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. Одним з головних принципів реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Такий принцип зафіксовано в сучасному трудовому законодавстві України – ст. 94 КЗпП України та ст. 1 ЗУ «Про оплату праці».

Розробка системи матеріального стимулювання працівників є справою не тільки держави, а й роботодавця, якому надано можливість самостійно визначати способи вироблення стимулів до праці в межах загальнообов'язкових правил, а саме можливість встановлення форм, систем і розмірів заробітної плати. Цікавим є досвід зарубіжних країн, де досить поширеною є система «оплата за кваліфікацію». Суть її полягає в тому, що рівень оплати праці залежить не тільки від складності роботи, що виконується, а й набору професій (спеціальностей), які працівник опанував і здатний використати відповідні знання, навички в своїй діяльності. Також важливим чинником при встановленні розміру заробітної плати є оцінка заслуг. Оцінка заслуг в зарубіжних країнах здійснюється, як правило, один раз в рік, стосовно

новопризначених – один раз на півріччя. Традиційно оцінка заслуг персоналу є обов'язком безпосереднього керівника, проте останніми роками в інтересах більшої об'єктивності до оцінки залучається як колектив, так і самі працівники. Західні спеціалісти вважають, що самооцінка повинна бути обов'язковим елементом загальної оцінки заслуг [37, 19].

Стимулюючу функцію часто називають мотиваційною. Терміни «мотив» і «стимул» співвідносяться як загальне і часткове. На відміну від мотиву, в основі якого може бути і стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала), так і особисті причини (відповідальність, страх, прагнення до самовираження), стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Тому І.Д. Малицька пропонує внести зміни у преамбулу ЗУ «Про оплату праці», де не тільки вказати цю функцію заробітної плати як мотиваційну, а й розкрити її зміст [45, 411].

Варто зазначити, що у реалізації стимулюючої функції оплати праці найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої праці, що дозволяє йому мати очікуваний дохід і водночас власний зиск – прибуток.

**Регулююча функція** заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури. В радянські часи мало місце державне регулювання розміщення трудових ресурсів, таким способом держава намагалася тримати під контролем запиту щодо робочої сили в різних галузях економіки. На даний час існують державні замовлення на навчання для підготовки кваліфікованих фахівців. Випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, зобов'язані відпрацювати за місцем призначення не менше трьох років.

А. Колот вважає, що ця функція займає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців.

Об'єктивною основою реалізації цієї функції є сегментація рівня оплати праці – формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників в умовах, коли попит і пропозиція на ринку праці не збігаються, та співвідношень рівня трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва й послуг, між видобувними і переробними галузями тощо [38, 17].

**Соціальна функція** заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю. На жаль, в Україні немає розроблених єдиних методик оцінки виконання працівниками своїх трудових обов'язків і на основі цього визначення належного розміру заробітної плати. Можливість розробки таких методик передбачена Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловік і жінок за працю рівної цінності. Так відповідно до ч. 2 ст. 3 цієї Конвенції методи такої оцінки можуть стати об'єктом рішень влади, компетентної в галузі визначення ставок винагородження, або сторін, котрі беруть участь у колективних договорах, якщо ставки винагородження визначається такими договорами. На нашу думку, законодавче врегулювання цього питання сприяло б створенню додаткових гарантій прав працівників і логічному поясненню конкретного розміру заробітної плати.

Крім того, соціальна функція заробітної плати полягає в здійсненні соціального страхування працівника. Із заробітної плати щомісяця здійснюються відрахування до соціальних фондів з метою здійснення страхових виплат при настанні страхових випадків: безробіття, тимчасова непрацездатність, нещасний випадок чи професійне захворювання на виробництві, а також досягнення пенсійного віку.

Н.Б. Болотіна висловлює думку, що заробітна плата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів. Адже саме від заробітної плати здійснюються відрахування - страхові внески до різних соціальних фондів, формуються податки. Таким чином, зарплата багато в чому

зумовлює рівень охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів.

Заробітна плата є провідним інструментом соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема [23, 386].

І.В. Зуб вважає, що ця функція відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками й власниками засобів виробництва і має забезпечити при цьому соціальну справедливість [55, 342].

У реалізації соціальної функції заробітної плати заінтересовані в більшості наймані працівники, а також і держава, яка виступає гарантом прав і свобод своїх громадян. Частково зацікавлений і роботодавець, оскільки несправедливе розміщення коштів, виділених на оплату праці працівників, негативно відбивається на продуктивності і якості праці.

На думку І.Д. Малицької, до функцій заробітної плати як правової категорії, окрім названих слід було б віднести захисну та виховну, оскільки будь-який нормативно-правовий акт стоїть на порозі захисту прав та інтересів людини і громадянина, а та-кож здійснює виховну роль у формуванні правової свідомості [45, 412].

**Захисна функція** заробітної плати означає, що роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату працівнику за виконану роботу не нижче розміру мінімальної заробітної плати. Цим самим працівник є захищеним від зубожіння з боку держави. Окрім того у разі встановлення конкретного розміру заробітної плати під час укладення трудового договору роботодавець не вправі самовільно не виплачувати чи зменшувати її розмір.

**Виховна функція** заробітної плати полягає в усвідомленні працездатним населенням необхідності працювати, щоб забезпечити собі та своїй родині необхідні засоби для існування. Також через заробітну плату появляється відчуття морального обов'язку сумлінно працювати.

Серед вчених існують різні позиції щодо пріоритетності функцій заробітної плати. Як зазначає Л. Стариченко, враховуючи те, що ЗУ «Про

оплату праці» приймався в умовах інфляції й різкого спаду виробництва, підкреслювалась в основному стимулююча роль заробітної плати, її залежність від результатів праці й господарської діяльності підприємств.

Проте заробітну плату не можна однозначно трактувати тільки як оплату за результатами праці, тому що результати не повною мірою залежать від робітників [54, 105-106].

На нашу думку, не можна говорити про пріоритетність тієї чи іншої функції заробітної плати, кожна з них доповнює іншу, перебуваючи в органічній єдності між собою. Матеріальне стимулювання до праці обумовлює відтворення робочої сили, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів населення.

Кожна функція заробітної плати має власних «персоніфікованих носіїв, тобто суб'єктів, які найбільш зацікавлені в її реалізації» [38, 19]. У реалізації відтворювальної та мотиваційної функції найбільше зацікавлені наймані працівники, для яких заробітна плата є переважно єдиним джерелом доходів, крім того, вони також зацікавлені у реалізації соціальної функції, в цьому їх інтерес збігається з інтересом держави. У реалізації регулюючої функції та функції формування платоспроможного попиту зацікавлені як держава, так і роботодавці та працівники, оскільки вони покликані сприяти ефективному функціонуванню ринку. Вступаючи у трудові відносини, вони зацікавлені в реалізації і відтворювальної, і мотиваційної, і соціальної функцій, адже порушення, наприклад, принципу соціальної справедливості стає істотним демотиваційним чинником, а отже, порушує й інтереси роботодавця. І, нарешті, оптимізаційна функція стає об'єктом зацікавленості роботодавця, оскільки саме він повинен одержати очікуваний дохід [38, 19].

Щодо належної реалізації заробітною платою своїх функцій, то в сучасних умовах в Україні вона не може виконувати їх повною мірою. Її розмір не забезпечує належний рівень відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.



Тому, як відзначають Д. Богиня, О. Грішнова, для забезпечення виконання покладених на заробітну плату функцій необхідним є дотримання таких найважливіших принципів:

- підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності;
- однакова плата за однакову працю;
- державне регулювання оплати праці;
- врахування впливу ринку праці;
- простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці [18, 219-220].

Отже, можна зробити висновок, що існують різноманітні підходи до класифікації функцій заробітної плати, проте такими що, відповідають її суті як правової категорії, визначено шість основних: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, захисну та виховну. На сьогодні стан виконання заробітною платою таких функцій бажає бути кращим, це зумовлено недосконалим розвитком ринкової економіки в Україні, зловживаннями з боку роботодавців, економічною кризою.

## **Висновки до Розділу 2**

1. Заробітна плата формується на ринку праці, де власник робочої сили зустрічається з власником засобів виробництва. Заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівникові за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

2. Заробітну плату розглядають як економічну та правову категорію. Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості або розподілу продукту праці між ними. Як правова категорія заробітна плата визначає конкретні права і обов'язки учасників трудових правовідносин з приводу оплати праці.

3. Структура заробітної плати складається з трьох частин: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата складається з винагороди за виконану роботу в межах встановлених норм праці. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

4. Заробітна плата має бути так організована, щоб забезпечити функції, які на неї покладаються, - відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну.

**Відтворювальна функція** заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. **Стимулююча функція** заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. **Регулююча функція** заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури. **Соціальна функція** заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю

## РОЗДІЛ 3

### МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 3.1. Державне регулювання оплати праці

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства.

Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- у установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);
- у податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- у індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- у пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності) [28, 126].

Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні норматив застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної

плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві [28, 127].

Державне регулювання заробітної плати проводиться на основі реалізації норм, що містяться в Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці (МОП), Конституції України, Кодексі законів про працю і інших законодавчих актах України. Держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо заробітної плати, передбачені Конституцією України, де сказано, що "кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом".

Для дослідження правового регулювання оплати праці необхідно визначити межі такого регулювання. І.В. Зуб зазначив, що особливість державного регулювання оплати праці полягає в тому, що оплата праці проводиться не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики [55, 355].

Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг) [52, 17].

Роль держави у сфері заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень і вивченні зарубіжного та вітчизняного досвіду; науково-методичному забезпеченні формування тарифної системи, удосконаленні тарифно-кваліфікаційних довідників; проведенні єдиної політики щодо тарифікації робіт; організації розробки нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси тощо.

О. Додонов та В. Кузьменко зазначають, що роль держави в регулюванні оплати праці в Україні, як і в європейських країнах, здійснюється шляхом вирішення таких питань:

- визначення та встановлення розміру мінімальної заробітної плати;

- встановлення умов і розмірів оплати праці окремих груп і категорій працівників бюджетних організацій, державних службовців, працівників підприємств і організацій, які дотуються з бюджету та підприємств монополістів;

- законодавче встановлення умов та порядку індексації заробітної плати;

- законодавчі заходи щодо захисту заробітної плати найманих працівників [30, 44].

Згідно зі ст. 8 ЗУ «Про оплату праці», формами державного регулювання оплати праці є:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати;

- інших норм і гарантій у сфері оплати праці;

- встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;

- умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України; оподаткування доходів працівників.

У механізмі державного регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація МОП проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати [49].

Установлення розміру мінімальної заробітної плати, на думку Л.Ю. Леваєвої, займає особливе місце у загальному механізмі регулювання заробітної плати і передбачає одночасне вирішення декількох важливих завдань:

- боротьба з бідністю шляхом установлення державних соціальних гарантій щодо грошового забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили;

- підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників;
- протидія тенденції зниження величини реальної зарплати;
- узгодження соціально-економічної політики із динамікою економічного розвитку країни [42].

М. Соколик зазначає, що мінімальна заробітна плата виконує соціальну, зарплатоорганізуючу та регулюючу функції. Її встановлення має забезпечувати працівникам соціальний захист щодо мінімально допустимої виплати заробітної плати; усунути надмірну експлуатацію працівників, які виконують просту роботу; протидіяти несумлінній конкуренції, що досягається за допомогою різкого зниження заробітної плати; сприяти підвищенню найнижчих рівнів заробітної плати і загального рівня оплати праці; скоординувати заходи соціальної політики і перерозподіл національного доходу [53, 52].

Мінімальна заробітна плата, відповідно до ЗУ «Про оплату праці», — це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

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

Мінімальна заробітна плата – це межа, нижче якої не може бути встановлена оплата праці працівника, який виконав обсяг робіт. Держава не допускає, якщо навіть і є згода між роботодавцем і найманим працівником, визначати оплату праці нижче мінімального розміру, передбаченого законом [36, 330].

Розмір мінімальної заробітної плати згідно з ЗУ «Про оплату праці» (ст. 9) 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, як визначено частиною другою ст. 9, встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

На сьогоднішній день розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету міністрів України при прийнятті Державного бюджету. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу, тобто в основу розрахунку розміру мінімальної заробітної плати покладено розмір прожиткового мінімуму.

Згідно із ст. 1 ЗУ «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Розмір прожиткового мінімуму встановлюється Кабінетом міністрів України та затверджується Верховною радою України при прийнятті Закону України «Про державний бюджет» на відповідний рік. Розрахунок прожиткового мінімуму здійснюється з використанням вартісної величини прожиткового мінімуму через мінімальний споживчий кошик (набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та набір послуг).

Варто погодитись з Л. Яременко, яка зазначає, що особливістю мінімальної заробітної плати є її швидке «старіння», що зумовлює необхідність регулярного коригування її розмірів. Це пов'язано зі змінами в обсягах

виробництва і структурі економіки, тенденцій на ринку праці, доходів та цін на споживчі товари, з процесами глобалізації. У зв'язку з цим важливого значення для практичного втілення мінімальної заробітної плати у господарську діяльність країни набувають проблеми визначення термінів, критеріїв, методів, важелів та інструментів коригування.

Світовий досвід переконує, що терміни коригування мінімальної заробітної плати мають, з одного боку, враховувати постійні зміни в динаміці цін і загальних доходів працівників з метою забезпечення захисту окремих категорій працівників, які мають найменші доходи, а з іншого - забезпечувати стабільність тарифної системи у разі прямого або побічного впливу на неї, зменшення ризику інфляційного тиску, пов'язаного зі зростанням рівня заробітної плати і цін. Чим коротший інтервал між термінами коригування, тим більше рівень мінімальної заробітної плати збігається зі змінами окремих критеріїв, що на нього впливають [67].

Державне регулювання оплати праці також здійснюється шляхом встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній формах власності (ст. 8 ЗУ «Про оплату праці»). Право встановлювати умови оплати праці таким працівникам надано керівникам центральних і місцевих органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування, що укладають трудові контракти з керівниками підприємства. Ці умови включаються в контракти. Основним показником для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства є «середньооблікова чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості» [11, 433].

Важливим напрямом державного регулювання оплати праці є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканності шляхом обмеження переліку підстав та розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця. Я.В. Сімутіна запропонувала в новому Трудовому кодексі України запровадити механізм самозахисту права працівника на своєчасну виплату заробітної плати.



Дослідниця вважає, що у випадку затримки виплати заробітної плати надати працівникам право на призупинення роботи з наступного дня після дня виплати заробітної плати, визначеного колективним чи трудовим договором. Таке призупинення роботи повинно розглядатися як простій не з вини працівника з відповідною оплатою [52, 126].

До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо.

Так, відповідно до ст. 106 КЗпП України 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 порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Надурочні роботи повинні бути оплачені працівнику в підвищеному розмірі незалежно від дотримання власником або уповноваженим органом правил оформлення надурочних робіт [36, 370].

Розмір оплати за роботу у святкові і неробочі дні встановлюється підприємством самостійно і вноситься до колективного договору, а також може бути обумовлений сторонами і при укладенні трудового договору (контракту).

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).

Відповідно до ст. 108 КЗпП України робота у нічний час оплачується у 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.

Значною є роль держави у підтримуванні й підвищенні купівельної спроможності заробітної плати, що забезпечується, зокрема, за допомогою захисту зарплати від інфляції через механізм індексації, порядок і умови якої встановлені ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення». Відповідно до ст. 1 Закону індексація грошових доходів населення - 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.

Згідно ст. 2 ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення» індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру: пенсії; стипендії; оплата праці (грошове забезпечення); суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди в разі втрати годувальника.

Індекс споживчих цін обчислюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях.

Держава також регулює порядок обчислення середньої заробітної плати для різноманітних виплат, зокрема, для оплати відпусток, для нарахування гарантійних і компенсаційних виплат, виплати вихідної допомоги, службових відряджень, вимушеного прогулу, деяких видів переведень. Такий порядок ухвалено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1998 р. «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати».

Відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 обчислення середньої заробітної плати застосовується у випадках:

- а) надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплати їм компенсації за невикористані відпустки;
- б) надання працівникам творчої відпустки;
- в) виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час;
- г) переведення працівників на іншу легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я;
- д) переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;
- е) надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;
- є) виплати вихідної допомоги;
- ж) службових відряджень;
- з) вимушеного прогулу;
- и) направлення працівників на обстеження до медичних закладів;
- і) звільнення працівників-донорів від роботи;
- ї) залучення працівників до виконання військових обов'язків;
- й) тимчасового переведення працівника у разі виробничої потреби на іншу нижчеоплачувану роботу;
- л) інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати і середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством, не враховуються:

а) виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

б) одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);

в) компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);

г) премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);

д) грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;

е) пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;

є) літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;

ж) вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;

з) дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;

и) виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;

і) вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;

ї) заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);

й) суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

к) доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладами членів трудового колективу в майно підприємства;

л) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивченні і поширенні прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формування і оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо. Ст. 15 ЗУ «Про оплату праці», а також ст. 97 КЗпП України передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються госпрозрахунковими підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевими (регіональними) угодами. При цьому власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціальне орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку [62].

Концептуальною проблемою України є обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці. Як наслідок, за останні роки в Україні у порівнянні з індустріально розвинутими країнами,

незважаючи на значне зростання ВВП, середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати, спостерігалася значна розбалансованість темпів приросту продуктивності праці та виробництва, що призводило до зростання індексу споживчих цін, матеріальних витрат у собівартості, «деградації» всіх функцій заробітної плати.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці працівників;
- невиконання норм чинного законодавства.

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

### **3.2. Договірне регулювання оплати праці**

Поява нових форм власності в Україні змінила вектор регулювання оплати праці з державного на договірне. Пріоритетність даного виду регулювання оплати праці з переходом на нові умови господарювання не відкидає повністю державного регулювання оплати праці, а його доповнює.

Світовий досвід показує, що договірному регулюванню належить пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці. Мета договірного регулювання полягає у сприянні узгодженню інтересів сторін трудових правовідносин, досягнення соціальної рівноваги і стабільності у суспільстві, підвищення правової свідомості та активності працюючих. Як справедливо зазначив В.М. Божко, перевага договірного регулювання полягає у гнучкості в прийнятті рішень, котра не може порівнятись ні з законодавчими, ні з судовими, ані з адміністративними засобами [23, 7].

Ст. 14 ЗУ «Про оплату праці» зазначає, що договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях.

Крім того, згідно зі ст. 5 ЗУ «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинними законодавством становище працівників, є недійсними, і в цілому забороняється включати їх до договорів і угод.

Система колективно-договірного регулювання є центральною ланкою ринкової моделі організації оплати праці. Роль угод і колективних договорів на сучасному етапі у світі настільки зросла, що систему регулювання трудових відносин у багатьох країнах називають колективно-договірною системою. Таке регулювання здатне поєднати, узгодити інтереси роботодавців і найманих працівників; відрізняється гнучкістю, демократичністю, можливістю уніфікувати умови оплати праці, забезпечити приблизно рівну оплату за рівну працю на підприємствах незалежно від форм власності [58, 367].

О. Івашина до недоліків колективно-договірного регулювання оплати праці відносить:

- відсутність регулювання міжгалузевих співвідношень мінімальних та максимальних тарифних ставок робітників;
- застосування застарілих, що не відповідають ринковим засадам, методів розрахунку збільшення фондів оплати праці на підприємствах;
- відсутність варіантів тарифних сіток робітників для різних видів виробництв;
- ігнорування застосування методичних рекомендацій Мінпраці України з різних питань організації та регулювання оплати праці;
- відсутність пропозицій щодо впровадження Єдиних тарифних сіток [34, 219].



У системі договірною регулювання оплати праці акцент повинен бути зроблений на генеральній угоді, яка згідно з ЗУ «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди» є основним регулятором трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників на державному рівні.

Генеральну угоду можна визначити як правовий акт, що встановлює загальні принципи узгодженого проведення соціально-економічної політики, визначає загальні напрями співпраці власників та уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і загальноукраїнських об'єднань профспілок, інших уповноважених працівниками представницьких органів, з метою поетапного підвищення соціальних гарантій громадян, по мірі стабілізації економіки [58, 367].

Предметом генеральної угоди є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості, мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які б забезпечували достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Відповідно до ст. 3 ЗУ «Про колективні договори і угоди» сторонами генеральної угоди виступають:

- професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди;
- власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

І Фурик зазначає, що на практиці угода укладається між Кабінетом міністрів України і профспілковими об'єднаннями. Це, на думку автора,

суттєво обмежує сферу дії угоди, яка, як відомо, діє безпосередньо і є обов'язковою для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Виходячи з цього, генеральна угода є обов'язковою лише для державних підприємств. Така ситуація на практиці може призвести до зловживань [58, 368].

Отже, очевидним є те, що в галузі оплати праці генеральна угода повинна встановлювати мінімальні соціальні гарантії, які б забезпечували достатній рівень життя населення і коригувались у бік підвищення галузевими, регіональними угодами та колективними договорами.

Відповідно до ст. 8 ЗУ «Про колективні договори і угоди» угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У генеральній угоді варто було б досягти узгодженого рішення про конкретні розміри обов'язкового підвищення мінімальної заробітної плати по кварталах кожного року, на який укладається угода, про співвідношення в оплаті праці за професіями, які найбільш типово представляють ту чи іншу галузь чи її види діяльності, а також про співвідношення в оплаті праці за основними кваліфікаційними групами. Це дозволило б більш швидко реагувати на недоліки у виконанні взятих на себе сторонами зобов'язань.

О. Івашина вважає, що в генеральній угоді необхідно було б визначити:

- розмір мінімальної заробітної плати у відсотках до величини мінімальної споживної корзини з метою їх зближення з вказівкою термінів досягнення цих домовленостей;
- порядок компенсації працедавцем купівельної спроможності заробітної плати внаслідок зростання цін;
- співвідношення в оплаті праці кваліфікованої і некваліфікованої праці у формі набору основних співвідношень (працівників високої кваліфікації і фахівців, робітників і майстрів, фахівців і керівників) [34, 219].

Генеральна угода має бути не декларацією про наміри сторін переговорного процесу, а чітко фіксованими зобов'язаннями сторін, що перевіряються з огляду на виконання, в частині регулювання заробітної плати.

За ринкових умов господарювання необхідно зосередити увагу на посиленні ролі регіональних угод у сфері оплати праці. Перенесення акцентів економічної політики на рівень територіальних утворень потребує конкретизації змісту регіональних угод у цій сфері у напрямку більшої їх визначеності у встановленні умов оплати праці, які б враховували соціальні, екологічні та інші особливості регіону.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Колективний договір підприємства має визначати конкретні розміри тарифних умов оплати з врахуванням параметрів погодження на галузевому і регіональному рівнях (мінімальні тарифні ставки, їх диференціацією по складності і умовах праці, значення тієї або іншої професійно-посадової групи працівників у виробничому процесі). Необхідно погоджувати при укладенні колективного договору конкретні розміри гарантійних, компенсаційних виплат, розміри і умови здобуття стимулюючих виплат і винагород.

Так, відповідно до ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Безпосередньо на підприємствах заробітна плата також регулюється трудовими угодами (контрактами). Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Роботодавець не може в односторонньому порядку змінювати умови щодо оплати праці. Це можна простежити на прикладі з практики. Так, Позивач ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до кредитної спілки(далі КС) «Мрія» про стягнення невикраденої заробітної плати у розмірі 24970,48 грн. за період з 01 вересня 2008 року по 01 липня 2011 року.

В обґрунтування вимог вказав, що з 24 лютого 2006 року працює у відповідача на посаді начальника Тернопільського відділення ВС «Мрія». Згідно наказів по КС «Мрія» його посадовий оклад становив з березня 2008 року у розмірі 2000 грн., з 01 січня 2009 року - 3000 грн. Починаючи з вересня 2008 року відповідач в односторонньому порядку приймав рішення щодо зменшення заробітної плати, у зв'язку з чим ним недоотримано заробітної плати у сумі 24 970,48 грн. за період з вересня 2008 року по 01 липня 2011 року.

Посилаючись на те, що відповідач не вправі був зменшувати заробітну плату без його згоди, просив задовольнити позовні вимоги. У судовому засіданні позивач позов підтримав, зіславшись на доводи викладені у ньому.

Відповідач позов визнав та не заперечив щодо його задоволення.

Судом встановлено, що 24 лютого 2006 року ОСОБА\_1 прийнятий на роботу у КС «Мрія» на посаду начальника Тернопільського відділення КС «Мрія», з посадовим окладом 700 грн., що стверджується наказом №15/к від 24.02.2006 року, виданим КС «Мрія».

Наказом КС «Мрія» за № 69а від 12 березня 2008 року, починаючи з 01.03.2008 року встановлено нові посадові оклади, у тому числі ОСОБА\_1, у розмірі 2000 грн.

Згідно наказу КС «Мрія» за №6 від 12 січня 2009 року, посадовий оклад ОСОБА\_1 починаючи з 01.01.2009 року становить 3000 грн.

Встановлено, що з 01 січня 2009 року відповідач виплачував ОСОБА\_1 заробітну плату у меншому розмірі від встановленого посадового окладу у 3000 грн., що підтверджується довідкою за № 457 від 14.07.2011 року, виданою КС «Мрія» та визнається представником відповідача у судовому засіданні.

З довідки про доходи за № 457 від 14.07.2011 року, виданою КС «Мрія» встановлено, що за період з 01 січня 2008 року по 01 липня 2011 року ОСОБА\_1 фактично отримав заробітну плату у розмірі 82660,82 грн.

Відповідно до довідки про доходи за №15 від 15.07.2011 року, виданою КС «Мрія», враховуючи розміри посадових окладів ОСОБА\_1, а саме, з 01.03.2008 року у розмірі 2000 грн. та з 01.01.2009 року - 3000 грн., позивач за період з 01 січня 2008 року по 01 липня 2011 року повинен був отримати заробітну плату у розмірі 107631,30 грн.

Суд, розглянувши справу, заслухавши пояснення учасників судового розгляду справи, дослідивши та оцінивши зібрані по справі докази, вважає, що позовні вимоги не підлягають до задоволення виходячи із наступного.

В силу вимог ст. 11 ЦПК України суд розглядає цивільні справи не інакше як за зверненнями фізичних чи юридичних осіб, поданими відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених ними вимог і на підставі доказів сторін та інших осіб, які беруть участь у справі.

Згідно з вимогами ст. 10, 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини на які посилається як на підставу своїх вимог та заперечень.

Відповідно до вимог ч.4 ст.97 КЗпП України власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

В силу вимог ст.103 КЗпПУ та ст.29 Закону України «Про оплату праці» про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Встановлено, що відповідач починаючи з січня 2009 року в односторонньому порядку нараховував ОСОБА\_1 заробітну плату у розмірі меншому встановленого посадового окладу згідно наказів, що визнається відповідачем у судовому засіданні та підтверджується довідками про доходи за № 457 від 14.07.2011 року, №115 від 15.07.2011 року, виданими КС»Мрія».

Таким чином, ОСОБА\_1 за період з 01 січня 2008 року по 01 липня 2011 року внаслідок неправомірних дій відповідача недоотримав заробітну плату на суму 24970,48 грн.( 107631,30 -82660,82грн.).

Враховуючи вищезазначені вимоги закону та встановлені судом обставини справи, оцінивши зібрані докази, суд вважає, що відповідач в односторонньому порядку зменшив заробітну плату ОСОБА\_1, а тому з КС »Мрія» в користь ОСОБА\_1 слід стягнути недоотриману заробітну плату за період з 01 вересня 2008 року по 01 липня 2011 року в сумі 24970,48 грн.

Судом не здобуто, а відповідачем не представлено доказів правомірності своїх дій.

На підставі наведеного, керуючись ст.ст. 4, 10, 11, 59, 60, 88, 215, 215, 223, 294 Цивільного процесуального кодексу України, ст.101,102 103 КЗпП України, суд, - **ВИРІШИВ**: Позов ОСОБА\_1 до кредитної спілки «Мрія» про стягнення заробітної плати задовольнити.

Завдання підприємства щодо регулювання заробітної плати адекватного умовам ринкової економіки полягає в тому, щоб норми винагороди за працю, що об'єктивно встановлені вимогами відтворення робочої сили і відображають рівень розвитку економіки і адекватні їй суспільні відносини зв'язати з конкретними показниками, що характеризують трудову діяльність працівника і визначаються технікою, технологією, організацією виробництва і праці [46, 106].

Серед завдань регулювання оплати праці на підприємстві слід виокремити такі:

- забезпечення розміру оплати праці з врахуванням мінімальної вартості робочої сили, яку гарантує держава;
- формування ефективної та конкурентоспроможної заробітної плати;
- створення умов для рівної оплати за рівну працю та уникнення дискримінації при визначенні розміру винагороди за працю;
- забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, в залежності від складності праці, її інтенсивності, умов, результатів праці;
- формування залежності винагороди працівників від результатів, отриманих трудовим колективом в цілому;
- ефективне використання системи матеріальних стимулів з метою покращання основних трудових показників.

Т. Парпан зазначає, що на сьогодні у більшості випадків сторони трудового договору не можуть самостійно визначити інші умови оплати праці, ніж ті, що заздалегідь визначені на даному підприємстві для певних посад або робіт. І саме тому угода сторін про оплату праці працівника при прийомі на роботу має суто інформативний характер [48, 352].

Разом з тим, на нашу думку проінформувати працівника про умови та розмір оплати праці не менш важливо, ніж погодження з ним умов про місце роботи або трудову функцію.

Умова про оплату праці як істотна умова трудового договору є стимулюючим чинником, який впливає на підвищення його активності до



трудової діяльності, досягнення найвищих результатів у своїй праці, що, у свою чергу, сприятливо відображається і на фінансовому становищі роботодавця.

Для ефективного функціонування договірної системи оплати праці необхідно:

- визначити правовий статус колективних договорів і угод різних рівнів;
- сформувати представницькі органи працедавців;
- забезпечити реалізацію принципу рівноправності сторін (рівного доступу до інформації при укладенні колективного договору);
- зобов'язати працедавців усіх рівнів вести переговори по регулюванню соціально-трудових відносин;
- укладати договори на недержавних підприємствах;
- посилити позиції держави у правовому забезпеченні формування колективно-договірної системи, а також контролем за її дотриманням;
- розширити кількість обов'язкових елементів у договорах і угодах, а саме: порядок індексації заробітної плати і її залежність від кваліфікації, професіоналізму, фактичного результату праці працівника, а також від ефективності діяльності підприємства, адже достатньо повні і змістовні колективні договори і угоди є надійною правовою основою для належних умов праці, в тому числі і її оплати [63, 196].

### **Висновки до Розділу 3.**

1. ЗУ «Про оплату праці» передбачено два види регулювання заробітної плати: державне і договірне. Основним напрямом вдосконалення системи заробітної плати є досягнення оптимального співвідношення між цими двома видами.

2. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг).

3. Формами державного регулювання оплати праці є: встановлення розміру мінімальної заробітної плати; інших норм і гарантій у сфері оплати праці; встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України; оподаткування доходів працівників.

4. В умовах ринкової економіки пріоритетне значення надається договірному регулюванню заробітної плати. У багатьох зарубіжних країнах пряме централізоване встановлення заробітної плати застосовується лише для чиновників державного апарату і частково для працівників бюджетних галузей. Решта складає переважно сферу договірного регулювання.

5. Система колективно-договірного регулювання є центральною ланкою ринкової моделі організації оплати праці. Таке регулювання здатне поєднати, узгодити інтереси роботодавців і найманих працівників; відрізняється гнучкістю, демократичністю, можливістю уніфікувати умови оплати праці, забезпечити приблизно рівну оплату за рівну працю на підприємствах незалежно від форм власності.

## ВИСНОВКИ

1. Розподіл праці спричинив загострення суперечності між інтересами споживачів та виробників і зумовив актуалізацію питання щодо оплати праці. У давні часи винагороду за працю здебільшого виплачували не в грошовій, а в натуральній формі. Зокрема, за здійснення державної служби досить часто винагороджували земельними наділами

2. Найбільшого розвитку інститут оплати праці набув у радянський період. 10 грудня 1970 р. був прийнятий КЗпП УРСР, який визначав правові засади і гарантії здійснення громадянами права на працю, складався з 18 глав, а глава 7 присвячена оплаті праці.

3. 24 березня 1995 року було прийнято ЗУ «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання.

4. Розвиток міжнародно-правового регулювання праці відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. До основних фундаментальних міжнародно-правових актів, які регулюють питання оплати праці, слід віднести: Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Європейську соціальну хартію від 3 травня 1996 р.

5. Заробітна плата формується на ринку праці, де власник робочої сили, спроможний до праці, зустрічається з власником засобів виробництва, які необхідні для реалізації цієї спроможності. Заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівникові за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим

договорами.

6. Заробітну плату розглядають як економічну та правову категорію. Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості або розподілу продукту праці між ними. Як правова категорія заробітна плата визначає конкретні права і обов'язки учасників трудових правовідносин з приводу оплати праці.

7. Структура заробітної плати складається з трьох частин:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата складається з винагороди за виконану роботу в межах встановлених норм праці. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

8. Заробітна плата має бути так організована, щоб забезпечити функції, які на неї покладаються, - відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну.

**Відтворювальна функція** заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. **Стимулююча функція** заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. **Регулююча функція** заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури. **Соціальна функція** заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однаковою працю.

9. ЗУ «Про оплату праці» передбачено два види регулювання заробітної плати: державне і договірне. Основним напрямом вдосконалення системи заробітної плати є досягнення оптимального співвідношення між цими двома видами.

10. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг).

11. Формами державного регулювання оплати праці є: встановлення розміру мінімальної заробітної плати; інших норм і гарантій у сфері оплати праці; встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України; оподаткування доходів працівників.

12. В умовах ринкової економіки пріоритетне значення надається договірному регулюванню заробітної плати. У багатьох зарубіжних країнах пряме централізоване встановлення заробітної плати застосовується лише для чиновників державного апарату і частково для працівників бюджетних галузей. Решта складає переважно сферу договірного регулювання.

13. Система колективно-договірного регулювання є центральною ланкою ринкової моделі організації оплати праці. Таке регулювання здатне поєднати, узгодити інтереси роботодавців і найманих працівників; відрізняється гнучкістю, демократичністю, можливістю уніфікувати умови оплати праці, забезпечити приблизно рівну оплату за рівну працю на підприємствах незалежно від форм власності.

14. Завдання підприємства щодо регулювання заробітної плати адекватного умовам ринкової економіки полягає в тому, щоб норми винагороди

за працю, що об'єктивно встановлені вимогами відтворення робочої сили і відображають рівень розвитку економіки і адекватні їй суспільні відносини зв'язати з конкретними показниками, що характеризують трудову діяльність працівника і визначаються технікою, технологією, організацією виробництва і праці.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### 1. Нормативно-правові акти:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Міжнародний документ від 16 грудня 1966р. (ратифіковано 19 жовтня 1973р.) // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
3. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03 травня 1996р. № 163: станом на 14 вересня 2009р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
4. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати 1949р. (ратифіковано 30 червня 1961р.) // Режим доступу: [http://zakon.nau.ua/doc/?code=993\\_146](http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_146).
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971р. № 322-VIII: станом на 22 лютого 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.
6. УССР. Кодекс законов о труде 1922 года. – Харьков: Изд-во НКЮ, 1922. – 64с.
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР: станом на 21 квітня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993р. № 3356-XII: станом на 15 квітня 2008р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.
9. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991р. № 1282-XII: станом на 22 травня 2008р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999р. № 1045-XIV: станом на 11 червня 2009р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

11. Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав: Закон України від 26 квітня 1996 року № 151/96-ВР: // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.

12. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995р. № 100: станом на 25 січня 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.

13. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати від 13 січня 2004р. № 5: Наказ Держкомстату України: Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/>.

14. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2007 року, підготовлений до повторного другого читання 2 жовтня 2008 року. - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

## **2. Підручники, посібники та монографії:**

15. Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. – Днепропетровск : Вид-во «Баланс Бизнес Букс», 2007. – 512с.

16. Атаманюк Ю.Ф., Коропецька Т.О. Підвищення продуктивності праці як засіб забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. / Ю.Ф. Атаманюк, Т.О. Коропецька // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.



17. Бобровський А.С. Динаміка заробітної плати селянства Донбасу у другій половині 1940-х – середини 1960-х років / А.С. Бобровський // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuiv.gov.ua>.
18. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 258 с.
19. Божко В. Вітчизняна практика законодавчого розмежування змісту термінів «заробітна плата» й «оплата праці» / В.Божко // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. - № 2. – С. 14-21.
20. Божко В. Механізм правового регулювання оплати праці під час проведення «нової економічної політики» (20-ті рр. ХХ ст.) на території сучасної України / В.Божко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2010. - № 2. – С. 107-117.
21. Божко В. Формування механізму правового регулювання оплати праці впродовж ХХ ст. до н.е.-XIV ст. н.е. у провідних країнах світу / В.Божко // Вісник Львівського університету. – 2011. – Серія юридична. – Вип. 52. – С. 226-233.
22. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Божко. – Київ, 2002. – 20с.
23. Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2005. – 725с.
24. Валецька О.В. Проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері оплати праці в Україні в сучасних умовах / О.В. Валецька // Актуальні проблеми юридичної науки: зб. тез міжнар. наук. конф. [“Шості осінні юридичні читання”], (Хмельницький, 26-27 жовт. 2007р); у 3-х частинах. – Частина друга. / М-во освіти і науки України, Хмельн. ун-т управління та права. – Хмельницький.: Вид-во Хмельн. ун-т управління та права, 2007. – С. 298-300.
25. Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М.

Поляннич // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – Вип. 21.12. – С. 152-157.

26. Вербицька В.І., Бредіхін В.М., Горєлов Д.О. Економічна сутність заробітної плати як ціни товару на ринку праці / В.І. Вербицька, В.М. Бредіхін, Д.О. Горєлов // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2009. - № 3 (7). – С. 5-11.

27. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства [монография] / О.Н. Волкова. – М., 1986. – 63с.

28. Гринкевич С.С., Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гринкевич, Н.В. Кузьменко // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 125-128.

29. Деркач О.В. Недоліки сучасного колективно-договірного регулювання оплати праці / О.В. Деркач // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – № 6. – С. 25-26.

30. Додонов О., Кузьменко В. Стан та дальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн / О. Додонов, В. Кузьменко // Україна: аспекти праці. – 2004. - № 7. – С. 42-45.

31. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: [учеб. пособие для вузов] / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 462с.

32. Журлов А.М., Яценко В.П. Оцінка виконання заробітною платою репродуктивної, стимулюючої та регулюючої функцій / А.М. Журлов, В.П. Яценко // Проблеми праці, економіки та моделювання: Зб. наук. праць (українською та російською мовами). Ч. 1. – Хмельницький: Евріка, 1998. – С. 95-100.

33. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. – 1978. – 367с.

34. Івашина О. Удосконалення соціального партнерства в сфері регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 21. – С. 217-223.
35. Ілляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / О.І. Ілляш, М.В. Дошак // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2007. – Вип. 17.4. – С. 165-168.
36. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В.І. Прокопенка. – Х.: Консум, 2003. – 832с.
37. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 18-23.
38. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15-19.
39. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч. – практический [рук. авт. коллектива и отв. ред. Н.Я. Ананьева]. – 4-е изд., стер. – М.: Изд-во “Омега-Л”, 2007. – 912с.
40. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М.А. Кравченко // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
41. Лаптій І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптій // Право України. – 2005. - № 7. - С. 81-84.
42. Леваєва Л.Ю. Мінімальна заробітна плата та її динаміка в Україні / Л.Ю. Леваєва // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
43. Лившиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Изд-во “Наука”, 1972. – 272с.
44. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібн. / В.М. Лукашевич. – Львів : Вид-во "Новий світ". – 2004. – 248с.

45. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні / І.Д. Малицька // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 51. – С. 409-413.
46. Манєров Г.М. Методичні основи внутрішньо фірмового механізму регулювання заробітної плати / Г.М. Манєров // Економічний вісник Донбасу. – 2011. - № 1 (23). – С. 106-110.
47. Медведєв В.С. Організування оплати праці на виробництвах із значною кількістю неоднорідних операцій / В.С. Медведєв // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. - № 3. – С. 173-178.
48. Парпан Т. Оплата праці – як істотна умова трудового договору // Матеріали ІХ регіональної науково-практичної конференції «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні». – Львів, 2003. – С. 352-353.
49. Попівняк Р.Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р.Б. Попівняк // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
50. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480с.
51. Ротань В.Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський: керівник авт. кол. В.Г. Ротань – [8-ге вид., доп. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2008. – 944с.
52. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Яна Володимирівна Сімутіна. – Х., 2007. – 20с.
53. Соколик М. Мінімальні соціальні стандарти у формуванні середньомісячної заробітної плати в Україні / М. Соколик // Економіст. – 2010. - № 5. – С. 52-57.
54. Стариченко Л.Л. Проблеми оплати праці при переході до ринкових відносин / Л.Л. Стариченко // Соціально-трудова відносини: оцінка і напрямки

удосконалення: Зб. наук. праць / Ред. кол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2005. – С.105-108.

55. Трудове право України: Академ. курс: [підруч.] / [А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Вид-во А.С.К., 2004. – 608с.

56. Трудове право України: Навч. Посібник / [За ред. П.Д. Пилипенка]. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003.- 536с.

57. Федоренко М.С. Перспективні напрями організації оплати праці на підприємстві / М.С. Федоренко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. - № 1. – С.51-54.

58. Фурик І. Регулювання оплати праці нормами генеральної угоди / І.Р. Фурик // Матеріали ІХ регіональної науково-практичної конференції «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні». – Львів, 2003. – С. 367-370.

59. Хлебніков Д. Начатки трудового права УРСР / Д. Хлебніков: [за ред. проф. Й.С. Войтинського]. – Харків: Юрид. видавництво НКЮ УРСР, 1930. – 272с.

60. Хрестоматия по всеобщей истории государства и права. Т.1. / [сост.: К.И. Батыр и др.]; под ред. К.И. Батыра и Е.В. Поликарповой. – М. : Юрист, 2007. – 390с.

61. Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран (Древность и Средние века) / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, юрид. фак., каф. истории государства и права; [сост.: В.А. Томсинов]. – 2-е изд., доп. – М.: Зерцало-М, 2004. – 549с.

62. Чорний А.Н. Аналіз організації оплати праці / А.Н. Чорний // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.

63. Щирба І. Договірне регулювання оплати праці / І. Щирба // Наука молода. – 2008. - № 10. – С. 192-196.

64. Экономика труда и социально-трудовые отношения / [под ред. Г.Г. Мединьяна, Р.П. Колосовой]. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 626 с.

65. Юрков А.С. Аналіз підвищення ефективності оплати праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
66. Яременко Л.М. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія / Л.М. Яременко // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
67. Яременко Л.М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки / Л.М. Яременко // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
68. Ященко О.І. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці / О.І. Ященко, А.О. Шевцова. // Збірник науково-технічних праць. Національний лісотехнічний університет України, – 2007. – Вип. 3. – С. 9-14.
69. Рішення по справі № 2-6538/11р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua>.

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Тернопільський національний економічний університет  
Юридичний факультет  
Кафедра цивільного права і процесу**

**Мінець Ілона Олексіївна**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Спеціальність 7.03040101 – Правознавство**

**Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»**

**Частина 2**

**ДОДАТКИ**

**Тернопіль- 2012**

## До Тернопільського міськрайонного суду

**Позивач:** Петрова Марія Павлівна,  
вул. Бульвар Просвіти, 37/111  
м. Тернопіль

**Відповідач:** АТ «Колос»  
вул. Будного, 20  
м. Тернопіль

Ціна позову: 14 290 грн.

**ПОЗОВНА ЗАЯВА  
про стягнення за час простою**

Я, Петрова Марія Павлівна, з 2000 року працюю у АТ «Колос». З грудня 2009 року у зв'язку з кризою до червня 2010 року мав місце простій. За цей час мені та іншим працівникам оплата часу простою не проводилась.

Відповідачем не проведено мені оплати за період простою з грудня 2009 року по червень 2010 року на суму 14 290 грн., згідно розрахунку.

Відповідно до ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третіх тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

На підставі викладеного та керуючись ст. 3 ЦПК України, ст. 113 КЗпП України, ЗУ «Про оплату праці»,

**ПРОШУ:**

1. Стягнути з відповідача на користь позивача за час простою з грудня 2009 року по червень 2010 року на суму 14 290 грн., згідно розрахунку.

**Додатки:**

1. копія позовної заяви;
2. розрахунок заборгованості;
3. копія трудової книжки;
4. копія довідки про тарифну ставку;
5. копія довідки про простій товариства.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2010

Петрова М.П.