

УДК 349.232:331.2

Orcid 0000-0002-1352-2321

*Бурнягіна Ю.М.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК ОСНОВНИЙ ПРАВОВИЙ АКТ У СФЕРІ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Положення про оплату праці окреслюють основні її принципи на підприємстві, форми й системи, види й розміри надбавок і доплат, джерела фінансування різних компенсаційних і стимулюючих виплат, принципи формування фонду заробітної плати. За змістом таке положення може складатися із 3-х частин.

Перша частина – основна (тарифна) система заробітної плати, що складається з окладів і ставок, за допомогою яких диференціюється зарплата працівників різних категорій. Посадові оклади й тарифні ставки для бюджетних організацій визначаються на підставі Єдиної тарифної сітки (далі – ЕТС) і є державними гарантіями мінімальних рівнів оплати праці трудівників при дотриманні встановленої законодавством тривалості робочого часу й виконання норм праці, зумовлених трудовим договором. Для інших організацій ЕТС є орієнтиром для даної частини локального положення за умови збереження основних державних гарантій з оплати праці. Тарифна система оплати праці, що піддавалася в період перебудови суворо централізованому регулюванню й контролю з боку держави, за сучасних ринкових умов все більш переміщується на рівень локальної нормотворчості й коригується роботодавцем, як правило, в бік підвищення розмірів зарплати.

На зміст положення про оплату праці суттєво впливає джерело отримання коштів для цього. Якщо організація знаходиться на бюджетному фінансуванні, прийняття положення про оплату праці практично непотрібно, бо встановлення тарифних ставок, окладів, надбавок і доплат регламентовано централізовано.

Другу частину варто присвятити опису стимулюючих доплат, надбавок і підвищень, вказати їх розміри, умови визначення, причини скасування, періоди дії і джерела фінансування. З урахуванням норм чинного законодавства на рівні локально-правового регулювання існує відносна свобода у вирішенні питань установалення компенсаційних доплат й надбавок і повна свобода щодо виплат стимулюючого характеру. У локальних нормативних актах (наприклад, у Положенні про оплату і стимулювання праці працівників) роботодавець може назвати види таких виплат, диференціювати їх за різними підставами. Згідно зі ст. 97 КЗпП України умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами, установами й організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. З одного боку, закріплювати перелік доплат і надбавок – право роботодавця, з другого – система оплати праці, що діє в роботодавця, включає ці винагороди. Отже, з огляду на специфіку виробництва, фінансові можливості підприємства і з метою забезпечення права кожного працюючого на виплату справедливої заробітної плати, роботодавець зобов'язаний у локальних нормативних актах закріпити всі види, критерії й підстави для виплати доплат і надбавок.

Одним з проблемних питань, що вирішуються на локальному рівні, є брак чіткої диференціації доплат і надбавок, причиною чому є в тому числі й відсутність правових дефініцій на законодавчому рівні понять “доплати” й “надбавки”. У теорії права виділяють: а) доплати-компенсації, основною метою яких є міра відшкодування затраченої праці понад встановлену норму (суміщення професій, понаднормова робота); б) доплати-гарантії, що забезпечують, як правило, збереження за особою певного заробітку, якщо з якихось причин результати праці були знижені [1, с. 92]. Історично склалося так, що доплати мають компенсаційний характер, надбавки – стимулюючий.

С.С. Каринський свого часу пропонував відмежовувати доплати від надбавок за ознакою потрібної мети, притаманної доплатам: (а) врахування впливу короткочасних епізодичних чинників; (б) гарантія працівникові н. ниження заробітку; (в) компенсація виконуваних додаткових трудових функцій [2, с. 82]. Позиція правознавця зазнала критики Р. З. Лівшицем через брак однотайного критерію для розмежування до-

плат і надбавок. Учений указував на однакову економічну природу цих виплат – ідентичний правовий режим (виплати здійснюються у встановлених законом випадках, включаються в основну зарплату, враховуються при обчисленні середнього заробітку, на них нараховуються страхові внески) й визначав їх як додаткові засоби обліку кількості та якості праці, внаслідок чого відніс регулювання цих виплат до компетенції держави [3, с. 78]. Н. О. Бриліантова як варіант уніфікації в оперуванні зазначеними поняттями запропонувала використовувати щодо них спільний термін – “надбавка” до всіх видів виплат [4, с. 40].

У нормах КЗпП України тільки називаються окремі види доплат і надбавок без зазначення їх характеристик, підстав диференціації. Відсутність спільних рис для цих правових категорій, за якими виплати можна віднести до доплат або надбавок, ускладнює їх використання на рівні підприємств, установ та організацій.

Як вважає Р. А. Яковлев, доплати й надбавки належать до елементів тарифної системи, бо встановлюються у зв’язку зі специфікою виду праці. Зазвичай, вони поділяються на 2 групи. Це доплати: (1) пов’язані з особливим характером виконуваної роботи (сезонністю, віддаленістю від місця проживання, невизначеністю обсягу, постійним перебуванням у дорозі тощо), і (2) за особливі умови праці й за умови праці, що відхиляються від нормальних. Перша група включає види доплат за роботу: (а) у вихідні та святкові дні відповідно до графіка, (б) багатозмінний її режим, (в) з поділом робочого дня на частини, (г) понаднормову роботу та н.. До другої групи належать доплати за: (а) роботу з несприятливими (особливими) умовами праці (шкідливі, небезпечні, важкі), (б) суміщення професій і виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників, (в) роботу в нічний час та ін.. [5, с. 22].

Стимулюючі виплати відіграють особливу роль у формуванні заробітної плати трудівників, адже вони беруть до уваги ступінь шкідливості праці, умови її виконання, прояви трудової активності. Як правило, такі виплати компенсують виконання роботи у специфічних умовах та умовах, що відхиляються від нормальних.

У третій частині локального положення про оплату праці, присвяченій преміальній системі заробітної плати, окреслюється коло премійованих працівників, показники й умови преміювання, розміри премій, порядок їх виплат і позбавлення (зниження), періодичність преміювання і джерела фінансування.

Список використаних джерел:

1. Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда: монография. Москва: Юрид. лит., 1966. 223 с.
2. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы: монография. Москва: Госюриздат, 1963. 210 с.
3. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. Москва: Наука, 1972. 271 с.
4. Бриллиантова Н. А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих: дис. ... канд. юрид. Наук. Москва: 1986. 207 с.
5. Яковлев Р. А. Система заработной платы как правовая категория. Труд. право. 2004. № 10. С. 21 – 24.