

**Ключевые слова:** коррупционные правонарушения, следственные ситуации, расследованию коррупционных правонарушений, начальный этап расследования, органы местной власти.

**Danyliuk M. I. The features of the investigative situations on the initial stage of the corruption offenses committed by local authorities.-Article**

Look for signs of corruption offense, its success depends on the timely disclosure of search operations in the initial phase of the investigation. Given the above and was elected an object of this research.

**Keywords:** corruption, investigating the situation, investigate corruption cases, initial investigation by local authorities.

*УДК 349.232*

*К.К. Довбиш,*

*здобувач кафедри трудового права Національного університету  
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

**ДО ПИТАННЯ ФОРМ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Обстоюється позиція, що належна матеріальна оцінка професіоналізму, сумлінності, корисності для суспільства трудової діяльності працівника вимагає правового захисту. З часом виключною формою оплати праці має стати грошова.

**Ключові слова:** працівник, оплата праці, винагорода, форма оплати праці, грошова оплата, натуральна оплата

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [1] заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

П.Т. Подвисоцький доходить висновку, що нормативне правове регулювання будь-яких умов праці включає встановлення в централізованому й локальному порядку норм, що окреслюють права і юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин стосовно робочого часу, оплати праці, її охорони та ін. Саме в такому розумінні розглядається правова регуляція трудових відносин, тобто встановлення умов праці працівників конкретної організації [2, с. 16].

На сьогодні, у відповідності із Законом України «Про оплату праці», правове регулювання оплати праці здійснюється державним і договірним методами. Державний полягає у встановленні гарантій в оплаті праці. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх

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

В умовах ринкової економіки перспективним є запровадження локального регулювання оплати праці. В даний момент підприємства: самостійно визначають фонд оплати праці без обмежень його зростання з боку державних органів; самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а також інші доходи працівників; можуть використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці в залежності від професійно-ділових якостей працівника, виконуваних ним робіт, результатів їх праці. Як вважає А.В. Шахвердов, локальне регулювання оплати праці – це сукупність умов останньої, що містяться в нормах, які розробляються роботодавцем і приймаються з урахуванням думки профспілкового органу в межах його прав і повноважень. Інакше кажучи, локальне регулювання здійснюється безпосередньо в організації або на підприємстві відповідно до його компетенції й на підставі застосування існуючих форм регулювання трудових відносин – колективного договору, положення, правил та ін. З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні повинне бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством [3, с. 187].

Централізований і локальний методи регулювання праці не можна протиставляти одне одному як самостійні і відокремлені способи правової регламентації названих відносин. Централізоване регулювання не дозволяє достатньо точно співвідносити розмір оплати праці з кількістю і якістю праці, його сфера може і повинна бути звужена за рахунок розширення локального регулювання.

К. М. Гусов і В. М. Толкунова називають такі принципи правової організації заробітної плати: за рівноцінну працю має бути рівна оплата; дискримінація в оплаті праці забороняється; оплата праці залежить від внеску працівника й максимальним розміром не обмежується; мінімальний її розмір встановлюється державою й відповідно до зростання цін систематично переглядається й підвищується; праця оплачується диференційовано залежно від її складності (кваліфікації), тяжкості, шкідливості умов, значення в народному господарстві й на даному виробництві, а також з урахуванням регіону, чому сприяє тарифна система, яка впорядковує диференціацію у централізованому і в локальному порядку; оплата праці конкретного працівника встановлюється за угодою сторін трудового договору; фор-

ми, системи й тарифи оплати праці встановлюються колективними договорами й угодами; темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання заробітної плати [4, с. 289].

Н.О. Павловська й О.В. Павловська правомірно виокремлюють дві юридичних категорії: форми заробітної плати та форми виплати заробітної плати. Під формами заробітної плати слід розуміти різноманітні системи оплати праці. Під формами виплати заробітної плати розуміється ті види реальних чи умовних вартостей, які видаються працівника як винагорода за виконану роботу [5].

На думку І. І. Копайгори, існує декілька форм виплати заробітної плати: а) чисто грошова оплата праці, коли працівник отримує заробітну плату виключно грошима; б) чисто натуральна оплата праці, коли вся заробітна плата отримується у вигляді натур (продукти, товари широкого вжитку); в) змішана, коли працівник заробітну плату отримує частково грошима частково натурою; г) сурогатна – оплата праці, що проводиться не державними грошовими знаками, а їх заміниками у формі бонів, чеків, талонів та інших псевдо грошей внутрігосподарського вжитку [6, с. 146-149].

Натуральна заробітна плата передбачає виплату продуктами та товарами широкого вжитку. Продуктова виплата переважно застосовується в умовах натурального господарства. Товарна виплата заробітної плати передбачає розрахунок з робітниками, головним чином, товарами власного виробництва.

Щодо грошової виплати заробітної плати, можна сказати, що історично процес державного регулювання цієї форми в царській Росії, а значить в Україні як її частині, був введений Законом Російської Імперії «Про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робочих». За часі соціалістичної України перехід від натуральної до чисто грошової форми оплати був завершений тільки в кінці 1922 р.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП №95 «Про захист заробітної плати» 1961 р. [7] 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.

Відповідно до ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Заробітна плата працюючим громадянам України виплачується в національній валюті – гривнях. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок чи якихось інших форм зобов'язань власника забороняється. Разом з тим заробітна плата може виплачуватись банківськими чеками, які працівник у будь-який час може обміняти в установах банку на грошові асигнації. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватись через установи банків, поштовими переказами на вказаний ним рахунок чи адресу з обов'язковою

оплатою цих послуг за рахунок власника чи підприємства. Виплата заробітної плати в грошовому еквіваленті сприймається працівниками як найбільш бажана форма оплати праці, що в свою чергу дає можливість працівнику самостійно розпоряджатися результатами своєї праці (винагородою за працю).

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 оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП «Про захист заробітної плати»: 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. Але також у частині другій цієї статті передбачено вжиття певних заходів, коли застосовується така форма оплати праці.

Таким чином, можна виділити певні обмеження щодо натуральної оплати праці: а) ціна на товар не може перевищувати собівартості; б) розмір виплати заробітної плати не може перевищувати 30% нарахованої за місяць.

Постановою Кабінету Міністрів від 3 квітня 1993р. №244 [8] визначено перелік товарів заборонених для виплати заробітної плати натурою, це зокрема: зброя, боєприпаси та інша продукція військового призначення, що випускається підприємствами оборонної промисловості, продукція, що має стратегічне значення за переліком, що визначається актами законодавства вибухонебезпечні та отруйні речовини, наркотичні засоби, товари виробничо-технічного призначення, нафта й нафтопродукти, продукція хімічної промисловості, мінеральні добрива, продукція целюлозно-паперової промисловості, будівельні матеріали та вироби з них, лісоматеріали (крім матеріалів, одержаних під час лісозаготівель), товари медичної, фармацевтичної та мікробіологічної, промисловості, благородні метали і коштовне каміння, вироби з них, усі види алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали, непродовольчі товари народного споживання, продовольчі товари народного споживання промислової переробки, махорка, тютюн і тютюнові вироби, продукція звірівництва, хутро, вовна та ін.

При вирішенні питання про оплату праці натурою слід врахувати: а) порядок формування фонду натуроплати; б) співвідношення між грошовою та натуральною формами заробітної плати; в) ціни для нарахування; г) строки виплати; д) перелік видів продукції, якими виплачуватиметься заробітна плата.

Якщо піддати аналізу практику то виявляється, що виплата заробітної плати натурою характерна в основному для сільського, лісового та рибного господарства через збитковість більшості підприємств цих галузей, недостатність обігових коштів, кризу платежів тощо.

В.В. Авраменко обстоює позицію, що натуральна виплата протягом багатьох років є однією з основних форм матеріального стимулювання працівників цих галузей економіки. Вона має право на існування оскільки переважне значення, оскільки дозволяє роботодавцю вести розрахунки з робітниками товарами безпосередньо виробленими на їх підприємстві, що у свою чергу дозволяє уникнути заборгованості, і тим самим дозволяє підприємству розвиватись [9, с. 263].

Досвід оплати праці у США та Японії показує, що застосування різних форм оплати сприяє формуванню у персоналу зацікавленості у підвищенні свого кваліфікаційного й професійного рівня, розвитку підприємства. Характерною особливістю сучасних форм та систем оплати праці є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. У США існує гнучка система оплати праці, заснована на участі працівників у прибутках компанії чи в розподілі доходів. При цій системі преміальні виплати залежать від продуктивності праці, якості продукції, економії матеріалів, задоволення вимог споживачів, надійності робітника. Преміальні виплати отримує кожен працівник, але їх рівень залежить від результатів діяльності конкретного підрозділу, в якому він працює. Практично кожна фірма має власну систему перепідготовки кадрів. Нові працівники зобов'язані проходити її щороку, а тому процес навчання відбувається безперервно. Цим самим доводиться заінтересованість працівника у підвищенні своєї заробітної плати.

На сьогоднішній день у нашій країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Час диктує необхідність таких форм оплати праці, які б формували стимули розвитку виробництва. Працівник завжди зацікавлений навіть у невеликому підвищенні зарплати. Роботодавець не поспішає підвищувати її, заощаджуючи на оплаті праці. При низькій оплаті праці стимули до продуктивної праці низькі. Удосконалення систем оплати праці, пошук найбільш ефективної і підходящої форми оплати праці, глибоке вивчення досвіду зарубіжних країн, можуть дати поштовх у підвищенні заінтересованості працівників у високопродуктивній трудовій діяльності. З часом виключною формою оплати праці має стати грошова.

### *Література:*

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

2. Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2002. – 188 с.
3. Шахвердов А.В. Российское трудовое право: часть Особенная: учебн. пособ.. – М.: Литсовет, 2005. – 348 с.
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. пособ. – М.: Юрист, 1995. – 448 с.
5. Павловська Н.О., Павловська О.В. Державного-договірне регулювання оплати праці як одна з основних функцій виконавчої влади // Держава виконавча влади в Україні: формування та функціонування: Ч. 2. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – С. 62-106.
6. Копайгора І.І. Исторично-правові підстави натуралізації заробітної плати // Право і безпека. – 2004. – №3/2. – С. 146-149.
7. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 р., №95 // Офіц. вісн. України. – 1995. – №42. – Ст. 2662.
8. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р., №244 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
9. Авраменко В.В. Особливості оплати праці на сучасних умовах реформування економіки України // Вісн. Акад. праці і соціал. відн. Федерації профспілок України. – 2000. – №5. – С. 258-263.

#### **Довбыш К.К. К вопросу форм оплаты труда за трудовым законодательством Украины**

Отстаивается позиция, что надлежащая материальная оценка профессионализма, добросовестности, полезности, для общества трудовой деятельности работника требует правовой защиты. Со временем исключительной формой оплаты труда должна стать денежная

**Ключевые слова:** работник, оплата труда, вознаграждение, форма оплаты труда, денежная оплата, натуральная оплата

#### **Dovbish K.K. To the question of forms payment of labour after the labour legislation of Ukraine**

Position is defended, that the proper financial estimation of professionalism, to honesty, utility, for society of labour activity of worker requires legal defense. In course of time must become the exceptional form of payment of labour money

**Key words:** worker, payment of labour, reward, form of payment of labour, money payment, truck system