

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК ЗАПОРУКА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ ВИНАГОРОДУ ЗА РОБОТУ

В сучасних умовах економічних перетворень держави зростає самостійність роботодавців у регулюванні оплати праці найманих робітників. Нажаль, це призводить до зниження рівня соціальних гарантій в цілому, й зокрема, у сфері оплати праці, оскільки роботодавці все частіше занижують свої оплатні зобов'язання по відношенню до працівників. У цьому випадку особливої актуальності набуває питання забезпечення реалізації права на справедливую оплату праці та його гарантування з боку держави.

Конституція України, проголосила нашу державу соціальною і правовою, при цьому акцентовала увагу на обов'язку гарантування прав і свобод людини. Однією зі складових такого обов'язку є забезпечення державою умов та можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю і своєчасно одержувати винагороду за неї (ст. ст. 13, 43 Конституції України).

Одним із принципів трудового права є своєчасна оплата праці за справедливую роботу. На кожному етапі розвитку конституційно-правового забезпечення основних прав людини право на працю тісно пов'язують з оплатою праці. Такий зв'язок заснований на загальному правилі «неоплачуваної праці не буває». Конституційний Суд України в Рішенні від 29 січня 2008 р. №2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє реальне лише тоді, коли матеріально забезпечене.

Визначення терміну «заробітня плата» надано в Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» №95 (ратифікована УРСР 30.06.1961), статті 94 Кодексу законів про працю України (далі — КзпП) та Законі України «Про оплату праці». Відповідно до чинного законодавства, заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який знайшов своє відображення в Європейській соціальній хартії від 3 травня 1996 року (ратифікована Україною 14.09.2006). Отже, згідно наведеному визначенню усі працівники мають право на справедливую винагороду, що забезпечить достатній життєвий рівень.

Регулювання оплати праці працівників здійснюється шляхом встановлення мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій. Але крім права на справедливу оплату праці законодавством визначено також державні гарантії, для працівників, які полягають у встановленні: норм оплати праці (наприклад, за роботу в надурочний час; у святкові дні; неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; працівників, які молодше 18-ти років); гарантій для працівників (оплата щорічних відпусток; для тих, які відправляються для підвищення кваліфікації, тощо). Конституційний Суд України в рішенні від 15 жовтня 2013 року №8-рп/2013 зазначив, що обсяг заробітної плати найманого працівника становлять, винагорода за виконану роботу та гарантовані державою виплати.

Одним із найпоширеніших локальних актів, що підприємство чи організація розробляє та затверджує самостійно є Положення про оплату праці. В цьому нормативно-правовому акті роботодавцем встановлюються конкретні розміри заробітної плати, надбавки, доплати, премії та винагороди. Отже, саме Положення регулює та реалізує на практиці один з основних принципів трудового права на справедливу винагороду за виконану роботу. Надзвичайно важливим при розробці Положення про оплату праці враховувати норми законодавчих актів про оплату праці. Положення повинно мати чітку структуру та бути доступним і зрозумілим. За змістом таке Положення може складатися з трьох частин:

перша частина – основна система заробітної плати, що складається з окладів і ставок, за допомогою яких диференціюється зарплата працівників різних категорій;

друга частина – опис стимулюючих доплат, надбавок і підвищень, їх розміри, умови визначення, причини скасування, періоди дії і джерела фінансування;

третя частина – преміальна система заробітної плати, в якій окреслюється коло премійованих працівників, показники й умови преміювання, розміри премій, порядок їх виплат і позбавлення (зниження), періодичність преміювання і джерела фінансування.

Повноваження роботодавця при підготовці даного положення обмежені, з одного боку, вимогами законодавчих норм, з іншого – державними, регіональними та галузевими угодами між роботодавцем та профспілковими організаціями.

Таким чином, можна зробити висновки, що право на своєчасну оплату праці закріплено у низці нормативно-правових актів, що регулюють дане питання. Одним із них є Положення про оплату праці, яке дає змогу роботодавцю встановлювати конкретні розміри заробітної плати, премій та надбавки. Але, нажаль, в Україні процвітає неофіційне працевлаштування,

яке не охороняється законами України. Тому люди, які працюють таким чином, часто не отримують свою винагороду за працю.

Щоб уникнути такої проблеми, потрібно внести певні зміни до КзпП. Зміни, які хочуть внести до кодексу, на мою думку, доречні. Укладання з працівником трудового договору та низка інших нововведень допоможе подолати як і низький рівень безробіття, так і неофіційне працевлаштування.