

ЛЕКЦІЯ 8 Оплата праці: поняття, види та форми

Навчальна мета: оволодіти знаннями щодо поняття заробітної плати, мінімальної заробітної плати, визначити методи правового регулювання заробітної плати, тарифні системи, а також систему оплати праці.

Виховна мета: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

Розвивальна мета: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

Нормативна база

Конституція України

Кодекс законів про працю України

Закон України «Про оплату праці»

Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів"

ПЛАН

- 1 Поняття та структура заробітної плати
- 2 Мінімальна заробітна плата в Україні
- 3 Форми та системи оплати праці
- 4 Захист прав в сфері оплати праці

1. Поняття та структура заробітної плати

Заробітна плата (оплата праці) у розумінні Закону України "Про оплату праці", – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Структура заробітної плати складається з наступних її видів:

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

додаткова заробітна плата - 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.

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

2. Мінімальна заробітна плата в Україні

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Законом № 1928 встановлена мінімальна зарплата, яка становить з 1 січня 2022 року 6 500 грн, а прожитковий мінімум для працездатних осіб – 2 481 гривень.

Мінімальна заробітна плата:

у місячному розмірі: з 1 січня – 6 500 гривень, з 1 жовтня – 6 700 гривень;

у погодинному розмірі: з 1 січня — 39,26 гривні, з 1 жовтня — 40,46 гривні.

Мінімальна зарплата 2023-го залишатиметься незмінною впродовж року і становитиме **6700 грн**. Прожитковий мінімум – 2589 грн.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати!

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

3. Форми та системи оплати праці

Форми оплати праці в Україні:

— погодинна — це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);

— відрядна — за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Вказані форми мають свої різновиди (системи):

При погодинній оплаті праці виділяють:

Просту погодинну оплату праці - яка становить оплату праці у залежності від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.

Приклад 1.

При простій погодинній оплаті праці посадовий оклад головного економіста 3200 грн. У січні 24 робочих дні. Він відпрацював 20 робочих днів.

Визначаємо середньоденний заробіток: $6000 \text{ грн} : 24 \text{ дні} = 250 \text{ грн}$.

Заробіток за фактично відпрацьовані робочі дні: $250 \text{ грн} \times 20 \text{ днів} = 5000 \text{ грн}$.

Погодинно-преміальну - до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних і кількісних показників.

Приклад 2.

При погодинно-преміальній оплаті праці слюсар 3-го розряду з погодинною оплатою праці на ремонтних роботах у січні відпрацював 151 годину. Встановлена погодинно-тарифна ставка 6.17 грн. Премія за якість виконаної роботи встановлена 15 % від фактичного заробітку.

1. Заробіток за фактично відпрацьований час: 151 годинах 6.17 є 931,67 грн.

2. Нарахована сума премії за якість роботи: $931,67 \text{ грн} \cdot 15 : 100 = 139,75 \text{ грн}$.

3. Нарахована сума заробітної плати: $931,67 + 139,75 = 1071,42 \text{ грн}$.

В свою чергу відрядна форма оплати праці має наступні системи:

пряма відрядна - розцінки за одиницю продукції (роботи) є незмінними, а розмір заробітної плати залежить від виробітку (чим вище виробіток, тим вища й оплата). Ця система оплати праці застосовується в основному в промислових цехах підприємств, а також у будівництві.

відрядно-преміальна - поряд з оплатою за відрядними розцінками за обсяг виконаних робіт, працівникам нараховують премії за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, квартальних, річних виробничих завдань.

Ця система оплати праці використовується в ремонтних майстернях, автопарку, в рослинництві, тих галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року.

акордно-преміальна - найбільш прогресивна система оплати праці. Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому, що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості.

Оплата праці строки та періодичність:

Ст. 24 Закону України "Про оплату праці" закріплено, що: заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

4. Захист прав в сфері оплати праці

Відповідно до ст. 21 працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Відповідно до ст. 30 Закону України про оплату праці при кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Крім того слід зазначити, що Конституція України гарантує право кожному громадянину на звернення до суду за вирішенням порушених прав.

Тому, у разі порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Також слід відмітити, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Відрахування із заробітної плати: підстави, розмір та інші вимоги

На підставі яких документів може здійснюватись відрахування із заробітної плати?

Конкретними документами, на підставі яких здійснюється відрахування із заробітної плати, можуть бути:

- наказ (розпорядження) роботодавця (у разі покриття заборгованості працівника підприємству, на якому він працює);
- будь-які виконавчі документи — наприклад, виконавчі листи, що видаються судами, ухвали та постанови судів у цивільних, господарських, адміністративних та кримінальних справах, виконавчі написи нотаріусів;
- письмове доручення працівника роботодавцю на перерахування частини свого заробітку на користь суб'єкта підприємницької діяльності, що продав працівникові товар у кредит.

Як відрахувати виплачену заробітну плату за час щорічної відпустки, якщо на підприємстві відбувається скорочення штату працівників, а деякі працівники вже отримали відпустку «наперед»?

Відповідно до ст. 127 КЗпП при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки — відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію.

Який загальний відсоток податків може утримувати (відраховувати) роботодавець при кожній виплаті заробітної плати?

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен утримувати (відраховувати) по кожному працівнику наступні податки — податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18 % та військовий збір (ВЗ) 1,5 %.

Який розмір відрахувань може утримувати роботодавець із заробітної плати?

Відповідно до ст. 128 КЗпП УкраїниУ при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством (при стягненні аліментів; відшкодуванні шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, а також втратою годувальника; відшкодуванні збитків, заподіяних злочином; у разі коли особи, які купують товари у розстрочку, здійснюють виплати за виконавчими документами) — 50 % заробітної плати. Обмеження, встановлені частиною другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %.