

УДК 349.232(477)

Н. Л. Шевченко**СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ**

Проаналізовано сучасний стан правового забезпечення структури заробітної плати. Досліджено підходи науковців до визначення структурних елементів заробітної плати. Надано авторське визначення категоріям «тарифна ставка», «оклад», «доплата», «надбавка», «гарантійна виплата», «компенсаційна виплата», а також надано пропозиції щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Ключові слова: заробітна плата, оклад, тарифна ставка, надбавка, гарантійна виплата, компенсаційна виплата, доплата.

Проблематика оплати праці є доволі актуальною сьогодні з огляду на недоліки у її правовому регулюванні, низький рівень заробітної плати в Україні, проблеми зі своєчасністю її виплати. До розроблення проблем оплати праці у різні часи зверталися такі відомі вчені-трудовики, як: М. Г. Александров, М. Й. Бару, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, С. С. Каринський, А. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін. Особливої актуальності сьогодні набуває питання структури заробітної плати з огляду на відсутність одностайності щодо її елементів як у національному законодавстві, так і в науці трудового права. Тож метою статті є надання авторського визначення категоріям «тарифна ставка», «оклад», «доплата», «надбавка», «гарантійна виплата», «компенсаційна виплата», а також надання пропозицій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата має доволі складну структуру. Так, структурними елементами заробітної плати є основна заробітна плата (тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки для робітників та посадові оклади для службовців); додаткова заробітна плата (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); інші заохочувальні та компенсаційні

виплати (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) [1].

Слід зазначити, що виплати за цивільно-правовими договорами не мають такої структури. Як правило, в цивільно-правовому договорі обумовлюється лише вартість виконання робіт або надання послуг. Іншими словами, складна структура заробітної плати є важливою ознакою, яка відрізняє заробітну плату від виплат за цивільно-правовими договорами. У зв'язку з цим виникає певне здивування, коли окремі представники науки трудового права пишуть про доцільність на законодавчому рівні взяти за основу єдине загальне визначення поняття заробітної плати без поділу її на основну й додаткову, а чіткіші критерії розподілу заробітної плати віднести до компетенції окремих підприємств, які мають конкретизувати їх у трудовому договорі з кожним працівником та в локальних правових актах [2, с. 80]. Такий підхід у підсумку може призвести до зникнення таких елементів заробітної плати, як то: надбавки, доплати та інші виплати.

Також слід звернути увагу на те, що ні Закон України «Про оплату праці», ні Кодекс законів про працю України чітко не закріплюють визначень категорій «тарифна ставка (оклад)», «посадовий оклад», «доплата», «надбавка», «гарантійна виплата», «компенсаційна виплата», «премія». Водночас аналіз змісту ст. 2 Закону України «Про оплату праці» дозволяє зробити такі висновки: по-перше, національний законодавець під «тарифною ставкою (окладом)» та «посадовим окладом» розуміє винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки); по-друге, за логікою національного законодавця «доплата», «надбавка», «гарантійна виплата», «компенсаційна виплата», «премія» – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; по-третє, виходячи з вищезазначеного, національний законодавець не бачить відмінностей між наведеними вище категоріями. Якщо це так, то виникає питання в доцільності існування елементів заробітної плати з однаковим значенням.

На наш погляд, кожен вищенаведений термін несе певне смислове навантаження і має цільове призначення. Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови дає такі визначення: «тарифна ставка – розмір оплати праці робітника за одиницю часу» [3, с. 1186]; «оклад – розмір регулярної грошової винагороди за виконувану роботу, встановлений відповідно до посади, кваліфікації і т. ін.; заробітна платня, що видається за виконану роботу» [3, с. 666]; «надбавка – додана до чого-небудь частина, сума. Усе, що одержують понад план, усталену норму» [3, с. 557]; «доплата – додаткова платня» [3, с. 239]. Автори Великого енциклопедичного юридичного словника дають такі визначення: «тарифна ставка – норма оплати праці робітника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу» [4, с. 879]; «оклад посадовий – розмір щомісячної заробітної плати, що встановлюється за певною посадою. Оклад посадовий застосовують для оплати праці службовців» [4, с. 556]; «надбавка до заробітної плати – додаткова винагорода, яка виплачується робітникові або службовцю понад його основну ставку (оклад)» [4, с. 491]; «компенсаційні виплати в соціальному забезпеченні – відшкодування окремим категоріям громадян у передбачених законодавством випадках витрат на транспортне обслуговування, санаторно-курортне лікування, догляд за ними, на оплату житлово-комунальних послуг» [4, с. 371].

Як можна побачити, обидва словники дають практично однакове тлумачення терміна «тарифна ставка» з тією різницею, що в одному випадку говориться про розмір оплати праці, а в іншому – про норму. Крім цього, автори Великого енциклопедичного юридичного словника у визначення включають посилання на спеціальність та кваліфікацію робітника. Щодо терміна «оклад», то тут можна побачити більш суттєві відмінності. Так, в одному випадку йдеться про регулярну грошову винагороду, в іншому – про щомісячну заробітну плату. До того ж автори Великого енциклопедичного юридичного словника вказують, що оклад застосовують для оплати праці службовців.

Для вироблення власної позиції щодо визначення категорій «тарифна ставка» та «оклад» дослідимо правову та економічну природу цих категорій. Слід одразу вказати на тотожність функціонального призначення тарифної ставки

та окладу, оскільки і перший і другий є основною заробітною платою та не включають у себе додаткові види оплати праці. Оклад і місячна тарифна ставка встановлюються у фіксованому розмірі незалежно від тривалості робочого часу в місяці. Водночас годинна і денна тарифні ставки встановлюються виходячи з річного фонду робочого часу (у днів або годинах), і оплата в цьому випадку коливається кожен місяць. Основною розрахунковою величиною тарифної системи є тарифна ставка першого розряду, яка визначає мінімальну оплату найбільш простої праці. Оклади ж встановлюються для кожної посади окремо, виходячи, як правило, з її економічної і соціальної значимості. Також різниця полягає в тому, що оклад встановлюється керівникам, фахівцям і службовцям, а також тим робітникам, праця яких не піддається нормуванню, а тарифна ставка застосовується переважно під час організації оплати праці робітників, працю яких можна унормувати.

Слід також звернути увагу на те, що в юридичній літературі неодноразово наголошувалося на неправильності використання під час визначення заробітної плати терміна «винагорода». Так, В. М. Божко, виходячи з тлумачення слова «винагорода» як нагороди за які-небудь заслуги, віддяку, зазначає, що, працюючи, людина витрачає фізичну, нервову енергію, інвестує свої знання, досвід та навички, очікуючи адекватного відшкодування, тому виплата заробітної плати зумовлена саме дією принципу відшкодувальності, а не винагороди [5, с. 269]. На думку Б. Г. Мазманової в основі слова «винагорода» лежить «нагорода», що на практиці завжди розглядалася і розглядається як вид заохочення якихось додаткових (наднормативних) зусиль, особливих, видатних заслуг, досягнень тощо, і в силу цього вона надається (присуджується) далеко не всім і знову ж, як усім нам добре відомо, на жаль, не завжди об'єктивно. Виходить, що якщо розуміти заробітну плату як нагороду за працю, то багатьом працівникам цієї нагороди не дочекатися, підсумовує вчений [6, с. 25].

З огляду на вищезазначене, під тарифною ставкою слід розуміти фіксований розмір грошової виплати за виконувану робітником відповідної спеціальності та кваліфікації роботу за одиницю часу. Оклад – це фіксований розмір місячної грошової виплати керівникам, фахівцям та службовцям, а також тим робітникам, праця яких не піддається нормуванню.

Під час висвітлення структури заробітної плати, а саме основної заробітної плати, у ст. 2 Закону України «Про оплату праці» національний законодавець застосовує дві категорії – «тарифна ставка (оклад)» та «посадові оклади для службовців». На наш погляд, є недоцільним вищезазначене дублювання категорії «оклад», тим більше, що, як відмічено раніше, оклад застосовується не тільки для оплати праці службовців. Отже, пропонуємо в ст. 2 Закону України «Про оплату праці» залишити тільки одну з двох вищенаведених категорій, а саме «тарифна ставка (оклад)».

Слід зазначити, що тлумачні словники, як вже було вказано, дають практично однакові тлумачення термінів «надбавка» та «доплата», під якими розуміють додаткову винагороду, платню. Крім цього, автори Великого енциклопедичного юридичного словника у визначення поняття «надбавка» вводять термін, який невідомий трудовому законодавству, – «основна ставка (оклад)». Ми вважаємо, що тут повинно йтись про «тарифну ставку (оклад)».

З метою надання авторського визначення категорій «надбавка» та «доплата» слід також проаналізувати підходи національного законодавця до застосування цих структурних елементів заробітної плати. Так, у Кодексі законів про працю України закріплено, що доплати встановлюються за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105); за роботу в надурочний час за відрядною системою оплати праці (ст. 106); на період освоєння нового виробництва (продукції) (ст. 113); до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців із дня переміщення у тих випадках, коли внаслідок переміщення працівника зменшується заробіток із не залежних від нього причин (ст. 114); за час, на який тривалість щоденної роботи працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників (ст. 194). Стосовно надбавок, то КЗпП України, хоча й оперує цим терміном, однак не закріплює конкретних розмірів та випадків їх встановлення [7]. Така ж ситуація спостерігається і в проекті Трудового кодексу України.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та

організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 встановлює як доплати, так і надбавки. Так, надбавки працівникам встановлюються: за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі; за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» та «заслужений»; за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту», «майстер спорту міжнародного класу», «майстер спорту»; за знання та використання в роботі іноземної мови; за класність водіям. Доплати працівникам встановлюються: за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; за роботу в нічний час; за вчене звання: професора, доцента, старшого наукового співробітника; за науковий ступінь: доктора наук, кандидата наук; за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів; за ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів.

Отже, виходячи із нормативно встановлених випадків застосування доплат можна зробити висновок, що вони в основному встановлюються за виконання додаткових трудових обов'язків, за збільшення інтенсивності праці, за роботу в нічний та надурочний час. Щодо надбавок, то встановлення їх в основному відбувається за складність та напруженість у роботі, за стаж роботи (вислугу років), за особливий характер праці, за рівень майстерності. Встановлюються доплати і надбавки у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки).

Таким чином, під доплатою слід розуміти грошову виплату, яка встановлюється працівнику за виконання додаткових трудових обов'язків, за збільшення інтенсивності праці, за роботу в нічний та надурочний час та в інших випадках встановлених законодавством. Надбавка – це грошова виплата, яка встановлюється працівнику за складність та напруженість у роботі, за стаж роботи (вислугу років), за особливий характер праці, за рівень майстерності та в інших випадках встановлених законодавством.

Автори Великого енциклопедичного юридичного словника, визначаючи поняття «компенсаційні виплати в соціальному забезпеченні», забувають про те, що компенсаційні

виплати є і в інших сферах життєдіяльності суспільства, зокрема у сфері праці. Так, Кодекс законів про працю України встановлює гарантійні виплати за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119); у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість (ст. 120); під час службових відряджень (ст. 121); працівникам, що направляються для підвищення кваліфікації (ст. 122); працівникам, що направляються на обстеження до медичного закладу (ст. 123); працівникам-донорам (ст. 124); працівникам-авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126). Компенсаційні виплати здійснюються при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120); у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121); за зношування інструментів, належних працівникам (ст. 125) [7].

Всі вищенаведені статті містяться у главі VIII, яка має назву «Гарантії і компенсації». На наш погляд, цю главу більш правильно було б назвати «Гарантійні та компенсаційні виплати», з огляду на місце її розташування у Кодексі законів про працю (після глави VII «Оплата праці») та зміст статей, які вона включає.

Виходячи з вищенаведених статей, призначення гарантійних виплат полягає у збереженні за працівниками заробітної плати, коли вони з поважних причин звільняються від виконання трудових обов'язків. Компенсаційні виплати призначені відшкодувати працівникам витрати, пов'язані з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

Ми не можемо погодитися з Н. Б. Болотіною, яка пише: «Компенсаційні виплати – це суми, які виплачуються працівникам понад оплату за працю ...» [8, с. 412]. Крім цього науковець, вводячи поряд із категорією «гарантійні виплати» категорію «гарантійні доплати», вказує, що це суми, які виплачуються понад заробітну плату працівникові у разі скорочення робочого часу або переведення на іншу роботу у встановлених законом випадках [8, с. 411]. Так, виходячи зі змісту ст. 2 Закону України «Про оплату праці», і гарантійні виплати, і компенсаційні виплати, і доплати входять у структуру заробітної плати. Також зазначити, що якщо Н. Б. Болотіна окремі доплати називає гарантійними, то яку же назву повинні мати інші доплати?

На наш погляд, виходячи з призначення гарантійних та компенсаційних виплат, можна сформулювати такі

визначення. Гарантійна виплата – це грошова виплата, яка здійснюється з метою збереження за працівником, який в силу поважних причин звільнявся від виконання своїх трудових обов'язків, заробітної плати. Компенсаційна виплата – це грошова виплата, яка здійснюється з метою відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Список використаних джерел: 1. Про оплату праці : закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. 2. Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часопис Київського університету права. – 2004. – № 1. – С. 75–81. 3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с. 4. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – Київ : Юрид. думка, 2007. – 992 с. 5. Божко В.М. Поняття заробітної плати / В. М. Божко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Вип. 29. – 2005. – С. 267–275. 6. Мазманова Б. Г. Понятний и терминологический аппарат Трудового кодекса РФ в сфере оплаты труда и некоторые проблемы его практического применения / Б. Г. Мазманова // Трудовое право. – 2003. – № 10. – С. 24–29. 7. Кодекс законів про працю : закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 8. Бологіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Бологіна. – 2-ге вид., стер. – Київ : Вікар, 2004. – 725 с.

Надійшла до редколегії 06.03.2014



Шевченко Н. Л. Структура заработной платы: теоретические проблемы

Проанализировано современное состояние правового обеспечения структуры заработной платы. Исследованы подходы научных работников к определению структурных элементов заработной платы. Представлено авторское определение категориям «тарифная ставка», «оклад», «доплата», «надбавка», «гарантийная выплата», «компенсационная выплата», а также даны предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

Ключевые слова: заработная плата, оклад, тарифная ставка, надбавка, гарантийная выплата, компенсационная выплата, доплата.

Shevchenko N. L. Wages' structure: theoretical problems

It is noted that the issue of wages structure due to the absence of consensus regarding its elements both in the national legislation and in the science of labor law is of particular interest nowadays. It is stressed that wages structure is defined in the Art. 2 of the Law of Ukraine «On Compensation» dated from March 24, 1995 № 108/95-VR.

The current state of legal guaranteeing the structure of wages is analyzed. Approaches of scientists in determining the structural elements of wages are researched.

Author's definition of the categories «wages rate», «salary», «excess fare», «premium», «guarantee payment», «compensation payment» is presented. Wages rate is defined as a fixed amount of cash payment for the fulfilled work by an employee of corresponding specialty and qualification per hour; salary is a fixed amount of monthly cash payment to leaders, specialists and employees as well as to those workers whose work is not a subject of rationing; excess fare is a cash payment, which is set to an employee for performing additional job duties, for increasing the intensity of work, for working at night time and overtime and other cases prescribed by the law; premium is a cash payment that is fixed to an employee for the complexity and intensity of work, for work experience (years of service), for the special nature of work, for the level of skills and in other cases prescribed by the law; guarantee payment is a cash payment that is made to preserve the wages of the worker who quitted his job duties because of valid reasons; compensation payment is a cash payment that is made to reimburse the costs associated with fulfilling labor duties by an employee.

Keywords: wages, salary, wages rate, premium, guarantee payment, compensation payment, excess fare.

