

# НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇХ РИНКОВА СПРЯМОВАНІСТЬ

Соболев А. В.  
Вінницький державний аграрний університет

*Висока заробітна плата – найбільш вигідний комерційний принцип.*

**Генрі Форд**

*В статті розглянуто основні категорії, пов'язані з оплатою праці. Систематизовано законодавчі та інші нормативні акти, що регулюють оплату праці в сільському господарстві.*

Серед факторів сільськогосподарського виробництва (праця, земельні угіддя, засоби і предмети праці) вирішальне значення належить трудовій діяльності людини [10, с. 9]. У свою чергу, рівень ефективності праці трудового колективу, виробничого підрозділу чи одиничного працівника окремо взятого суб'єкта господарювання залежить від повноти використання факторів мотивації до праці. Серед них:

- 1) розмір оплати праці;
- 2) тісно пов'язане з результатами праці матеріальне стимулювання;
- 3) участь у розподілі результатів господарської діяльності.

Відповідно до світової економічної теорії під поняттям “праця” розуміється використання фізичних та розумових здібностей людини для виробництва товарів та послуг, тобто життєвих благ. Праця є джерелом усіх дій, спрямованих на перетворення речовини природи для задоволення потреб людини [8, с. 33].

В умовах ринкових відносин, як і будь-яка суспільно корисна діяльність, праця повинна бути належним чином оцінена та оплачена.

Оплата праці – це та або інша форма винагороди за певну кількість і якість роботи, що виконується [9]. Функцію оплати

праці виконує заробітна плата, яка, відповідно до статті 1 Закону України “Про оплату праці”, є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітну плату поділяють на:

1) номінальну (грошову), що являє собою суму грошових коштів, яку одержують робітники за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці;

2) реальну, представлену сукупністю матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник на номінальну заробітну плату.

Згідно з Наказом Мінстату України від 11 грудня 1995 року № 323 визначено структуру та склад фонду оплати праці, в якому виділяють:

1) основну заробітну плату (частка якої у структурі заробітної плати не може бути меншою 65 % [7, с. 27]);

2) додаткову заробітну плату;

3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

На початку 90-х років ХХ століття, в умовах переходу від командно-адміністративних методів управління економікою до вільної ринкової економіки, багато галузей народного господарства України опинилися в кризовому стані. Об’єктивні проблеми економічного плану, обумовлені таким переходом, включили у свій перелік і питання оплати праці. Керівники госпрозрахункових підприємств, організацій та установ перед тим, як визначити, скільки, яким чином та за що платити працівникам, були вимушені вирішувати – де взяти кошти на оплату праці. Водночас багато керівників і спеціалістів, які звикли до державних гарантій і систем оплати, ще чітко не усвідомили необхідності самим:

1) вишукувати способи ефективного стимулювання праці;

2) відповідати за розрахунки з працівниками.

Проте з кризи необхідно було виходити. І ось результат: в умовах ринкової економіки та вільної конкуренції, за рівних

інших вихідних умов, внаслідок господарської діяльності більші прибутки отримували ті підприємства, які забезпечили:

- 1) нижчі витрати виробництва товарів та послуг;
- 2) вищий рівень ефективності власного господарювання шляхом, зокрема, наполегливого впровадження нових, нетрадиційних, специфічних форм трудових відносин.

Внаслідок отримання підприємствами більших прибутків стало можливим підвищення розмірів оплати праці працівникам.

Відповідно до статті 94 КЗпП України оплата праці не обмежується максимальним розміром. З іншого боку, стаття 43 Конституції України гарантує: кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Відповідно до статті 3 Закону України “Про оплату праці” терміном “мінімальна заробітна плата” позначається встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Законодавець встановлює мінімальну заробітну плату як *державну соціальну гарантію*, яка є обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Станом на 1 січня 2005 року мінімальна заробітна плата в Україні складає 262 грн.

Згідно із Законом України “Про колективні договори і угоди” між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об’єднаннями України укладається Генеральна угода, норми якої є обов’язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладання угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як *мінімальні гарантії*, в т. ч. і розміри мінімальних заробітних плат.

Для регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, забезпечення прав та гарантій працівників сільськогосподарських підприємств укладається Галузева угода між Міністерством аграрної політики України та галузевими об’єднаннями підприємств і підприємців з однієї сторони і ЦК

профспілок працівників агропромислового комплексу – з другої [11, с. 4].

Керівники і профспілкові комітети підприємств АПК України незалежно від форм власності і господарювання зобов'язані протягом двох місяців після набрання чинності Галузевою угодою укласти на власних підприємствах колективні договори, в яких передбачити згідно із статтею 13 КЗпП України нормування і оплату праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.).

За загальним правилом, допускається застосування норм, встановлених попередньою Галузевою угодою керівниками підприємств протягом 6 місяців з дня підписання або набрання чинності Галузевою угодою. По завершенні 6-місячного терміну керівники підприємств зобов'язані забезпечити працівникам гарантовані мінімальні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

В АПК України згідно Додатку 1 до Змін до Галузевої угоди на 2003-2004 роки встановлюється мінімальні гарантовані розміри тарифних ставок окремих категорій робітників сільськогосподарських підприємств. Найменш оплачуваною тарифною ставкою є праця робітників, задіяних на ручних роботах в рослинництві, що класифікується по I розряду, і є самою простою, некваліфікованою працею. Розмір її оплати складає 1,89 грн. за годину роботи. Цей показник прийнято за базовий. За його допомогою визначають розміри годинних тарифних ставок робітників, задіяних на ручних роботах в рослинництві II – VI розрядів (шляхом множення показника 1,89 на відповідні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень) та розміри годинних тарифних ставок інших категорій працівників I розряду (шляхом множення показника 1,89 на відповідні коефіцієнти співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників I розряду).

До останнього часу до розміру мінімальної заробітної плати

не включалися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Проте в Галузевій угоді між Мінагропромполітики України і Всеукраїнським союзом сільськогосподарських підприємств, Асоціацією фермерів та приватних землевласників України, Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 роки, що є чинною і дотепер, передбачено включення доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат до розміру мінімальної заробітної плати.

Рекомендується встановлення фонду оплати праці у розмірі не менш ніж 30% від обсягу валових витрат по підприємству [7]. На жаль, в Україні цей показник коливається в межах від 8 до 20% і в середньому становить 12-15%. В той же час у таких країнах із розвиненою економікою як Норвегія, Швейцарія, Англія, США він досягає 46-52% [12].

Об'єктивним є те, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці. Не останню роль відіграє у визначенні розмірів заробітної плати господарська діяльність підприємств, установ та організацій.

Питання оплати праці в цілому є багатогранні за своєю суттю і потребують чітко визначених, науково обґрунтованих механізмів правового регулювання. Комплекс питань у сфері оплати праці регулює створена в Україні законодавча база з питань оплати праці, яка має ринкову спрямованість, оскільки покликана забезпечити:

1. Роздержавлення тарифної системи.
2. Систему диференціації оплати праці, що включає:
  - 2.1. Міжгалузеву диференціацію мінімальної заробітної плати.
  - 2.2. Кваліфікаційну диференціацію тарифних ставок (окладів) робітників та посадових окладів керівників, фахівців і службовців.
  - 2.3. Міжпрофесійну (міжпосадову) диференціацію оплати праці.
  - 2.4. Диференціацію доплат за умови праці.

3. Становлення такої системи господарювання, за якої регулятором розмірів заробітної плати виступає зароблення колективом підприємства коштів на оплату праці.

4. Зближення економічних умов оплати праці найманих працівників на підприємствах різних видів, форм власності та господарювання.

Законодавство України з питань оплати праці ґрунтується на Конституції України і складається з: Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України; законів України “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про зайнятість населення”, “Про відпустки”, “Про господарські товариства”, “Про кооперацію”, “Про сільськогосподарську кооперацію”, “Про колективне сільськогосподарське підприємство”, “Про фермерське господарство”, та ін.; постанов Кабінету Міністрів України щодо визначення умов оплати праці працівників бюджетних сфер, керівників державних підприємств, порядку розрахунку середньої заробітної плати тощо.

Кодекс законів про працю України вміщує узагальнені систематизовані зібрання законодавчих актів у сфері оплати праці [2].

Закон України “Про оплату праці” визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [4]. Закон складається з 36 статей, об’єднані у 5 розділів.

Закон України “Про колективні договори і угоди” визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників [3].

Відповідно до Закону України “Про сільськогосподарську

кооперацію” кооператив (об’єднання) самостійно визначає форми і систему оплати праці членів кооперативу (об’єднання) і найманих працівників з урахуванням норм і гарантій, встановлених законодавством [5].

Закон України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” регулює питання організації та оплати праці, а також соціальних та трудових гарантій членів сільськогосподарських підприємств.

Відповідно до статті 19 Закону підприємство самостійно визначає форми, системи і розміри оплати праці його членів та інших працівників. Оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства і зумовлюється кінцевими результатами. Ті самі положення визначає для осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), стаття 27 Закону України “Про фермерське господарство” [6].

Таким чином, підсумовуючи вище викладене, можна зробити однозначні висновки:

1) заробітна плата – основний економічний стимул кожного окремо взятого працівника, а, отже, і трудового колективу підприємства в цілому;

2) визначальною складовою економічного успіху (високі прибутки, низькі затрати, висока якість асортименту готової продукції) суб’єктів господарювання є науково обґрунтована організація трудових відносин, зокрема, виважена, продумана, заохочувальна стратегія нарахування та виплати заробітної плати працівникам;

3) підвищення питомої ваги заробітної плати в структурі собівартості продукції сприятиме збільшенню обсягів виробництва та покращенню фінансового, матеріального становища населення;

4) вдосконалення законодавчої бази України з питань оплати праці повинно відбуватися з урахуванням діючих міжнародних правових норм у сфері організації трудових відносин, зокрема, з огляду на досвід розвинених країн з

високими показниками соціально-економічної забезпеченості проживаючого в них населення.

*Література:*

1. Конституція України (прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р.);
2. Кодекс законів про працю України із змінами, внесеними згідно з законами України;
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. № 3356-XII із змінами, внесеними згідно з законами України;
4. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР із змінами, внесеними згідно з законами України;
5. Закон України “Про сільськогосподарську кооперацію” від 17 липня 1997 р. № 469/97-ВР;
6. Закон України “Про фермерське господарство” від 19 червня 2003 р. № 973-IV;
7. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об’єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003 – 2004 роки;
8. Економіка: Навчальний посібник. За ред. З. Г. Ватаманюка, С. М. Панчишина – К.: Либідь, 1999. – 384 с.;
9. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор’єва – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.;
10. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвіцький, Ю. Я. Лузан, В. В. Павленко, О. В. Шкільов – К.: Центр “Агропромпраця”, 2000. – 464 с.;
11. Організація оплати і стимулювання праці. Методичні вказівки для самостійної роботи студентів економічного факультету денної і заочної форми навчання (спеціальність 7.050.201 “Менеджмент підприємств і організацій АПК”). В. А. Шовкун, І. Й. Табенський – Обчислювальний центр ВДАУ, 2004. – 28 с.;
12. Оперативні відомості науково-дослідної діяльності з питань оплати праці ТОВ “Технопром-Продукт” (м. Вінниця).