

Організація оплати праці на підприємствах

Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Стаття 15 Закону України "Про оплату праці" та ст. 97 КЗпП встановлюють, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням зазначених вимог.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі виконуються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку й отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці", але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Слід звернути увагу на положення ч. 4 ст. 97 КЗпП, згідно з яким роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення у питаннях оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективним договором.

Усі норми з оплати праці в рамках своєї компетенції підприємства встановлюють у колективному договорі.

У колективному договорі, з урахуванням норм і гарантій, передбачених законодавством і угодами, встановлюються такі умови у сфері оплати праці працівників конкретного підприємства:

- 1) визначаються фонди оплати праці;
- 2) системи оплати праці;
- 3) норми праці й грошові розцінки;
- 4) тарифні сітки;
- 5) розмір тарифної ставки I розряду, що перевищує розмір, встановлений нормами більш високого рівня;
- 6) схеми посадових окладів;
- 7) надбавки і доплати, що перевищують розміри, встановлені законодавством, а також додаткові види надбавок і доплат;
- 8) премії, що входять до системи оплати праці, та види і розміри матеріального заохочення;
- 9) компенсаційні та гарантійні виплати.

Потрібно зазначити, що до змісту колективного договору включаються як норми оплати праці, встановлені законодавством і угодами, так і норми підвищеної оплати. Перша група норм має інформаційний характер, друга і є, власне, локальними правовими нормами конкретного підприємства.

Згідно зі ст. 69 Господарського кодексу України підприємство здійснює, крім виробничої, також соціальну діяльність. Природно вона реалізується за рахунок прибутку підприємства. Ця сфера включає питання соціального розвитку, які вирішуються трудовим колективом за участі роботодавця відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору.

У рамках соціальної діяльності в колективному договорі підприємства можуть передбачатись як різні види матеріального заохочення, так і додаткові соціальні виплати:

- 1) оплата гарячого харчування працівникам підприємства;
- 2) укладення договорів про додаткове медичне, оздоровче обслуговування працівників за рахунок коштів підприємства;
- 3) індексація заробітку працівника в більш високих розмірах порівняно із законодавством;
- 4) доплати за зниження норм праці для осіб зі зниженою працездатністю, неповнолітніх, осіб передпенсійного віку;
- 5) доплати за додаткові відпустки і скорочений робочий час працівникам, які поєднують роботу з навчанням;
- 6) фінансування платного навчання працівників підприємства за рахунок коштів підприємства;
- 7) оплата транспортних витрат і витрат на житло працівникам за рахунок коштів підприємства;
- 8) виділення коштів профкому на культурні, спортивні й оздоровчі програми;
- 9) виплата одноразової допомоги працівнику при виході на пенсію;
- 10) встановлення заводської пенсії працівникам підприємств;
- 11) додаткові виплати сім'ям з дітьми.

Потрібно особливо підкреслити роль трудового колективу у встановленні умов праці. Передусім колективний договір обговорюється на загальних зборах трудового колективу, і лише після прийняття позитивного рішення - схвалення, колектив уповноважує профком (або іншого представника) підписати його (ст. 13 Закону України "Про колективні договори і угоди").

Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р. зі змінами, внесеними Законом України від 13 грудня 2001 р., передбачає широкі права виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. Зокрема, п. 3 ст. 38 передбачає, що питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат вирішуються роботодавцем разом з виборним профспілковим органом.

Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

Умови оплати праці найманого працівника, який працює за трудовим договором у окремого громадянина (фізичної особи), визначаються угодою між роботодавцем і працівником.

Застосування встановлених умов праці шляхом конкретизації розміру оплати праці, надбавок, доплат, премій здійснюється власником за погодженням з працівником при укладенні трудового договору.

При укладенні контракту розмір оплати праці, її види встановлюються угодою сторін у контракті з урахуванням колективного договору.