Министерство образования и науки Украины

Харьковский национальный экономический университет

кафедра: правового

регулирования экономики

## Курсовая робота

по курсу «Трудовое право»

на тему «Структура и функционирование заработной платы в рыночной экономике»

Проверила Выполнила

Селезень студентка факультета

Светлана Владимировна «Экономики и права»

Специальность 8.050107

2 курса 1 группы

Литовченко Д.

Харьков, 2006

**Содержание**

Введение 3

1. Социально-экономические аспекты оплаты труда и ее реформа 4

1. 1. Правовое определение понятия оплаты труда. 6

1. 2 Структура и функции заработной платы 8

1. 3. Сферы регулирования оплаты труда 13

2. Организация оплаты труда на предприятиях 17

2.1. Нормирование труда 18

2.2. Тарифная система 21

2. 3. Системы оплаты труда 23

2.4. Премирование работников 24

3. Надбавки и доплаты 26

3.1. Гарантийные выплаты и доплаты 27

3.2. Право работника на оплату труда и его защита 28

Заключение 33

Список использованной литературы 34

**Введение**

В общем, заработная плата является вознаграждением в денежном выражении, которую работник получает от предприятия или физического лица, для которых выполняет обусловленную трудовым договором работу. Размер этого вознаграждения зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его работы и хозяйственной деятельности предприятия.

Основной признается вознаграждение за выполненную работу согласно установленным нормам работы (нормы времени, выработки, обслуживание, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для работников и должностных окладов для служащих.

Дополнительной заработной платой является вознаграждение за работу на установленные нормы, трудовые успехи и изобретательность и особенные условия работы. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных задач и функций.

Данная работа направлена на рассмотрение вопросов, связанных с оплатой труда. На мой взгляд, эти вопросы одни из важнейших в Трудовом праве, так как несомненно, что заработная плата является стимулом для трудовой деятельность и которую стараются получить, без исключения и в большем размере, поэтому данный круг вопросов непосредственно касается и интересует огромное количество людей в нашей стране. В то же время мало кто знает свои права и обязанности в данной области.

Работа обобщает положения законодательства о зароботной плате, а так же премии, поощрения, доплаты, надбавки, социальные выплаты и гарантирует их соблюдении, которое происходит в период перехода на рыночные отношения

В последнее время появились изменения в законодательстве о заработной плате, что повлекло за собой необходимость детального рассмотрения данного вопроса.

**1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ РЕФОРМА**

Оплата труда — едва ли не самая важная категория в системе условий труда. В ней как ни в какой иной сфере отражаются все противоречия общества, все достижения и просчеты. Поэтому подходить к правовым вопросам оплаты труда необходимо с исследованием объективных реальных общественных отношений. Именно социально-экономические аспекты позволяют раскрыть те проблемы, которые имеют место в современных условиях в Украине в сфере оплаты труда, и «подсказать» правовые средства, формы их решения.

Как социально-экономическая категория заработная плата представляет собой фиксируемую в денежной форме определенную часть доходов граждан в структуре национального дохода страны. Как известно, с доходов граждане выплачивают подоходный налог. По этому показателю можно проанализировать, как обстоит дело с доходами у населения. В современных условиях развития экономики, когда более 50% предприятий являются убыточными, имеют задолженность перед государством и по выплате заработной платы работникам, часть подоходного налога с доходов граждан в структуре консолидированного бюджета Украины составляет около 11%, в то время как в США, например, она достигает почти 30*.*

Кроме того, доходы населения состоят не только из заработной платы, но включают также и другие виды выплат: социальные пособия, пенсии, стипендии, доходы от собственности, ценных бумаг, участия в паях, доходах предприятия, натуральные доходы и др. Поэтому следующим аспектом указанной проблемы является определение части оплаты труда в доходах населения. К сожалению, и этот показатель малоутешителен. Официальные данные свидетельствуют о том, что часть оплаты труда в совокупных доходах населения снизилась с 67,5 % в 1990 году до 40,3 % в 1996*.* Эта же тенденция сохранилась и в 1997 и в 1998 годах. Реальные доходы населения снизились почти на 70 %.

Еще одной важной проблемой является нарушение принципа социальной справедливости в сфере оплаты труда, явно диспропорциональное расслоение общества по доходам: в 1996 году 10% граждан с наивысшими доходами получили треть всех денежных доходов населения*.*

Следует обратить внимание на тот факт, что это официальные данные, хотя общеизвестно, что существует еще и теневая экономика. Оценка статистических данных свидетельствует о том, что заработная плата свыше 1000 грн., как правило, становится теневой. При этом на нее не начисляются взносы в фонды социального обеспечения, из нее не выплачивают подоходный налог. Это прежде всего характерно для частных предприятий и организаций, руководители которых, скрывая собственные реальные заработки, делают то же с заработной платой всего персонала*.*

Следующим социально-экономическим фактором является показатель соотношения доходов с затратами

и структура денежных затрат работников. Зарубежные экономисты давно признали, что именно затраты свидетельствуют о размерах доходов, в частности, о заработной плате, и положили этот тезис в основу налоговой политики. Налог платится не только с доходов, а в определенных случаях и с затрат (покупок). Однако налоги — это сфера другой отрасли законодательства, хотя, как видим, оплата труда — это та категория, которая проведет нас не по одной сфере общественных отношений. Ограничимся лишь таким показателем: в странах с развитой рыночной экономикой наемные работники затрачивают на приобретение продуктов питания и промышленных товаров 25-30 % заработной платы, в то время как в Украине*.*

Существует ряд проблем и в системе организации заработной платы: размеры зарплаты практически оторваны от конечных результатов работников и предприятий; несовершенна дифференциация оплаты труда; не определена роль минимальной зарплаты. Все названные проблемы обострил платежный кризис, который привел многие предприятия к задолженности по зарплате.

Таким образом, современное социально-экономическое положение в сфере оплаты труда следует определить как кризисное, требующее незамедлительных конструктивных преобразований со стороны государства. В Основных направлениях социальной политики на 1997-2000 годы предусмотрены конкретные мероприятия по реформированию оплаты труда. Эти меры охватывают два направления. Первое — меры, направленные на стабилизацию уровня жизни, совершенствование оплаты труда *и* денежных доходов населения, второе — меры, направленные на погашение задолженности по заработной плате.

Меры, направленные на совершенствование организация оплаты труда предусматривают внедрение как общих принципиально новых положений, так и совершенствование уже установленных норм. Прежде всего, как сказано в документе, необходимо внедрить в законодательство и правоприменительную практику такое важное положение, как обеспечение зависимости размеров оплаты труда от личного вклада работника и конечных результатов труда. Следует сразу же отметить, что проблема эта не новая, и в директивных документах советского периода не раз провозглашались намерения осуществить и реализовать такую зависимость. Однако, как свидетельствуют практика и научные исследования, решить такую задачу не просто. Этот вопрос тесно связан с совершенствованием нормирования труда, с рынком труда (уровнем безработицы) и социальной психологией. В дальнейшем при рассмотрении правовых вопросов оплаты труда мы более подробно остановимся на этом.

Не менее важной частью предстоящей работы является установление на законодательном уровне системы минимальных социальных стандартов. В частности, определение понятия, содержания и размера прожиточного уровня, предусмотренного Конституцией Украины. Другим социальным стандартом выступает минимальная заработная плата. Здесь также будет проведен комплекс реформ, направленных на изменение правовой модели ее применения в Украине. Намечаемую тенденцию в целом можно охарактеризовать как сужение сферы применения норматива минимальной заработной платы.

**1. 1. Правовое определение понятия оплаты труда.**

Правовое регулирование оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях с собственниками предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности и видов хозяйствования, а также с отдельными гражданами на основании трудового договора, осуществляется Законом Украины «Об оплате труда» от 24 марта 1995 г. (с изм. и доп.), Кодексом законов о труде Украины — главами II, VI, VII, VIII, Законом Украины «О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 г. (с изм. и доп.), Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г., Генеральным соглашением между Кабинетом Министров Украины и Украинским союзом промышленников и предпринимателей и профсоюзными объединениями Украины на 1997-1998 годы, а также иными многочисленными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами и другими локальными положениями конкретных предприятий.

Следует подчеркнуть, что указанные акты регулируют оплату труда только наемных работников, чей труд обусловлен заключением трудового договора. Оплата труда иных работников определяется соглашением между работодателем и работником*.* К оплате труда собственников, сособственников, членов хозяйственных обществ, отдельных предпринимателей правовой термин «оплата труда», «заработная плата» не применяется. Их вознаграждением за труд является прибыль (доход), который распределяется между собственниками на основании устава или учредительного договора путем заключенного соглашения.

Правовое определение заработной платы дано в ст. 1 Закона Украины «Об оплате труда». Заработная плата — это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности.

В законодательстве употребляются два термина — «оплата труда» и «заработная плата». Традиционно к оплате труда наемных работников применяется термин «заработная плата», им подчеркивается то, что денежное вознаграждение выплачивается за затраченный труд, за работу, которая выполнена. Кроме того, здесь подчеркивается также результативность труда.

Оплата труда зависит не только от результатов труда конкретного работника, но также от результатов труда, доходности конкретного предприятия. В научной литературе подчеркивалось, что заработная плата должна быть заработанной*.*

Термин «оплата труда» применялся к вознаграждению за труд колхозников, поскольку были существенные различия и в порядке начисления, и в формах оплаты труда колхозников. Применялся принцип начисления оплаты по итогам хозяйственной работы колхоза.

В настоящее время в законодательстве термины «оплата труда» и «заработная плата» применяются как синонимы. Однако, представляется все же, что термин «оплата труда» более широкий, и его целевое назначение направлено на организацию оплаты труда, регламентацию ее отдельных элементов и всей системы правовых средств в этой сфере. В то время как термин «заработная плата» направлен на права работника в трудовых отношениях, на получение денежного вознаграждения.

**1.2. Структура и функции заработной платы**

Как правовая категория заработная плата является денежным вознаграждением, которое выплачивается собственником работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, и в границах, определенных законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Структурно заработная плата состоит из трех частей: основной заработной платы, дополнительной заработной платы, а также иных поощрительных и компенсационных выплат. Соответственно на предприятии устанавливаются фонды оплаты труда.

Основная заработная плата состоит из вознаграждения за выполненную работу в пределах установленных норм труда (нормы времени, выработки, обслуживания, нормированные задания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов), сдельных расценок — для рабочих и должностных окладов — для служащих. Кроме указанных видов заработка в фонд основной заработной платы включаются также суммы процентных или комиссионных начислений в зависимости от объема дохода (прибыли), полученных от реализации продукции (работ, услуг), в тех случаях, когда они являются основной заработной платой; суммы авторского гонорара работникам искусства, редакций газет, журналов, телеграфного агентства, издательства, радио, телевидения и других предприятий и оплаты их труда, которая осуществляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленного на данном предприятии.

Дополнительная заработная плата — это вознаграждение за труд сверх установленных норм за трудовые успехи, изобретательство, а также за особые условия труда. В фонд дополнительной заработной платы входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством, премии за выполнение производственных заданий и функций. Например, надбавки за квалификационное мастерство, за знание иностранного языка, за классность водителям, бригадирам за руководство бригадой, персональные надбавки за работу во вредных условиях труда; премии за выполнение и перевыполнение производственных заданий, за выполнение аккордных заданий в срок, за уменьшение простоев оборудования; вознаграждения за выслугу лет, оплата разовых работ на предприятии; оплата труда студентов во время прохождения практики; оплата за работу в выходные и праздничные дни; затраты, связанные с оплатой жилья работникам предприятия и др.

Иные поощрительные и компенсационные выплаты — это выплаты в форме вознаграждения по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и иные выплаты либо не предусмотренные законодательством, либо превышающие нормы, установленные законодательством. В частности, сюда относятся суммы оплаты вынужденных отпусков по инициативе администрации с частичным сохранением заработной платы; оплата простоя не по вине работника, выплаты работникам, которые принимали участие в забастовках; вознаграждение по итогам работы за год; вознаграждения за открытия, изобретения, рационализаторские предложения; одноразовые поощрения, материальная помощь; суммы социальных и трудовых льгот работникам — дополнительных отпусков, доплаты к государственным пенсиям, оплата за обучение в учебных заведениях детей работников предприятия; стоимость путевок для лечения и отдыха или суммы компенсаций вместо путевок; суммы прибыли, направленные на приобретение акций для работников трудового коллектива; средства, направленные на выкуп имущества предприятия членами трудового кол лектива, за счет средств предприятия и др.

Необходимо отличать заработную плату от вознаграждения, предусмотренного гражданско-правовыми договорами подряда, поручения и др. Заработная плата представляет собой оплату затрат живого труда в процессе общественного производства, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам — оплату конечных результатов труда. Заработная плата делится на две части — основную и дополнительную, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам не делится на части. Законом Украины «Об оплате труда» предусмотрены сферы государственного и договорного регулирования оплаты труда, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам регулируется их сторонами. Государством устанавливается минимальный размер заработной платы, а размер вознаграждения по гражданско-правовым договорам регулируется их сторонами.

Что же касается гарантийных и компенсационных выплат, то они, строго говоря, не являются заработной платой, поскольку имеют иное целевое назначение, однако будучи включенными в единый организационный и учетный механизм, входят составным элементом в систему оплаты труда. Это положение предусмотрено и в Инструкции по статистике заработной платы. Поэтому целесообразно в новом КЗоТ нормы о гарантиях и компенсациях включить в единую главу «Оплата труда».

Источником средств на оплату труда работников хозрасчетных предприятий являются часть дохода и другие средства, полученные вследствие их хозяйственной деятельности. Для учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета, — это средства, выделяемые из соответствующих бюджетов, а также часть дохода, полученного вследствие хозяйственной деятельности, а также из других источников.

Объединения граждан оплачивают труд наемных работников из средств, которые формируются в соответствии с их уставами.

Оплата труда должна быть так организована, чтобы обеспечить функции, которые на нее возлагаются, — восстановительную и стимулирующую. Восстановительная функция проявляется в том, что размер заработной платы тесно связан с уровнем жизни населения, с таким важным социальным стандартом, как прожиточный уровень, который характеризует минимально допустимые условия активного физического состояния человека. Уровень заработной платы во многом предопределяет покупательную способность работников. По информации Статистического Бюро Европейской комиссии индекс покупательной способности в Украине составляет 17% от принятой европейской нормы. По данным Всемирного банка, 1/3 граждан Украины (свыше 17 млн. человек) оказались за чертой бедности, а обобщенный уровень их потребления на 10% ниже черты физического выживания*.*

В таких условиях трудно говорить о восстановительной функции заработной платы.

Специалисты утверждают, что средний уровень доходов из расчета средней заработной платы не дает возможности даже нормально питаться, не говоря уже о расширенном воспроизводстве рабочей силы. Плохое питание отрицательно влияет на физиологию организма человека и приводит к необратимым изменениям в состоянии здоровья.

Поэтому необходимым фактором обеспечения экономического прогресса, ускорения экономических реформ является повышение номинальной зарплаты, ее платежеспособности, что приведет к реальному воспроизводству рабочей силы — человека — не только главной движущей силы всякой реформы, но, главным образом, цели любой реформы.

По мнению экономистов реальные сдвиги в экономике постсоциалистических государств начались лишь когда средняя зарплата возросла до 300 долларов в месяц. Правильная организация оплаты труда, соблюдение справедливых пропорций, соотношений, учета размеров заработной платы с условиями труда и результатами труда, служат мощным фактором стимулирования производительности труда, заинтересованности работника в повышении результативности и качества работы. Так исследования, проведенные на предмет выявления приоритетов в мотивации трудовой деятельности работников на предприятиях различных форм собственности, показали, что главным приоритетом в труде в современных условиях является оплата труда, в частности, высокая заработная плата.

**1. 3. Сферы регулирования оплаты труда**

Законом Украины «Об оплате труда» предусматриваются две сферы регулирования заработной платы: на государственном и договорном уровнях.

Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем установления минимальной заработной платы, а также иных государственных норм и гарантий; условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются либо дотируются из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов, а также путем установления налогов на доходы работников.

Минимальная заработная плата — один из важных социальных стандартов, применяемых во всех государствах мира. Согласно ст. 3 Закона «Об оплате труда» минимальная зарплата — это законодательно установленный размер зарплаты за простую, неквалифицированную работу, ниже которого не может производиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму работы (объем работ).

В состав минимальной зарплаты не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. Минимальная зарплата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

Таким образом, в настоящее время новый размер минимальной заработной платы используется при определении размеров оплаты труда и назначении и выплате государственных пособий семьям с детьми.

Что же касается соотношения минимальной заработной платы с таким социальным стандартом, как величина минимального потребительского бюджета, то 3 июля 1991 года принят Закон Украины «О минимальном потребительском бюджете».

Однако размер стоимостной его величины на законодательном уровне ни разу не устанавливался.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по представлению Кабинета Министров Украины, как правило, один раз в год при утверждении Государственного бюджета Украины (ст. 10 Закона Украины «Об оплате труда»). Вместе с тем Законом Украины от 24 декабря 1997 года было предусмотрено, что размер минимальной заработной платы будет пересматриваться ежеквартально вместе с уточнением показателей Государственного бюджета Украины.

При определении размера минимальной заработной платы учитываются предложения, выработанные путем переговоров между представителями профсоюзов, собственников или уполномоченных ими органов, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения Генерального соглашения.

Закон предусматривает также необходимость пересмотра минимальной зарплаты в зависимости от роста индекса цен на потребительские товары и тарифов на услуги по соглашению сторон коллективных переговоров. Таким образом, размер минимальной заработной платы может быть повышен на договорном уровне. Так, п. 3. 1 Генерального соглашения на 1997-1998 годы предусмотрено положение о том, что на период до установления законом государственной гарантии в оплате труда — минимальной заработной платы не ниже черты малообеспеченности в соответствии с частью второй статьи 9 Закона Украины «Об оплате труда», минимальные гарантии в оплате труда работников в зависимости от их квалификации устанавливаются отраслевыми (региональными) соглашениями. По состоянию на март 1998 года в Украине насчитывалось 1,2 млн. работников, заработная плата которых находится на уровне минимальной зарплаты. В 1998 году из 47 зарегистрированных отраслевых соглашений в 28 предусмотрена минимальная зарплата на уровне границы малообеспеченности — 73,7 гривни.

Минимальная зарплата играет важную роль в тарифной системе оплаты труда, поскольку выступает расчетной величиной для определения размера тарифной ставки рабочего I разряда. Так, постановлением Кабинета Министров Украины № 74 от 2 февраля 1993 года «О единых тарифных условиях оплаты труда рабочих и служащих по общим (сквозным) профессиям и должностям» установлено, что размер тарифной ставки (оклада) I тарифного разряда определяется на уровне установленного государством минимального размера зарплаты. Частью 3 статьи 6 Закона Украины «Об оплате труда» установлено, что тарифная ставка I разряда устанавливается в размере, который превышает законодательно определенный размер минимальной зарплаты. В зависимости от тарифной ставки I разряда в рамках тарифной сетки осуществляется пересчет тарифных ставок более высоких разрядов.

Однако роль минимальной зарплаты не исчерпывается сферой оплаты труда. Во многих законах, регулирующих отношения в сфере социального обеспечения, административной ответственности, минимальная зарплата установлена в качестве эталона для определения размера социальных выплат и штрафов как меры административной и уголовной ответственности. Несмотря на это, относительно социальных выплат размер минимальной заработной платы не применяется. В Законе Украины «Об установлении величины стоимости черты малообеспеченности и размера минимальной заработной платы на 1998 год» специально оговорено, что до принятия Верховной Радой Украины изменений в соответствующие законы размер минимальной зарплаты не применяется как расчетная величина для определения размеров пособий, компенсационных и иных выплат*.* Такое положение негативно отражается на нетрудоспособных гражданах — субъектах социально-обеспечительных правоотношений. Наметился большой разрыв между минимальной зарплатой и минимальной пенсией, пособиями семьям с детьми и др. На этом примере наглядно видно, сколь остра проблема установления на законодательном уровне социальных стандартов — как минимальных государственных гарантий, и насколько важно соотношение и согласованность между такими стандартами.

Следует отметить, что все названные проблемы связаны с неопределенностью экономико-правовой модели минимальной зарплаты в Украине. Мировая практика выработала по крайней мере три варианта социального механизма минимальной зарплаты. Первый — минимальная заработная плата выполняет роль инструмента макроэкономической политики регулирования общей заработной платы, когда этот норматив используется как основа минимальных тарифных ставок как рабочих, так и других категорий работников. Второй — концепция базового уровня, когда минимальная заработная плата служит единым нижним уровнем в оплате труда всех работников, но она не связывается с тарифными ставками и должностными окладами и с общей системой заработной платы (используют большинство стран с рыночной экономикой — Франция, Испания, Япония, Бразилия и др.). Третий — так называемая эталонная минимальная заработная плата, когда она выполняет роль базового уровня, а также используется как эталон для социального обеспечения граждан.

Украина, как видим, избрала своеобразный смешанный вариант первого и третьего типов. Отсутствие точной научной концепции приводит к низкой эффективности этого института. Остается не решенным вопрос о том, почасовую или помесячную минимальную заработную плату устанавливать как норматив, следует ли включать в минимальную заработную плату другие дополнительные выплаты; ее соотношение со средней заработной платой; наконец, следует определиться с использованием минимальной заработной платы применительно к социальным выплатам.

Государство также осуществляет регулирование иных норм и гарантий в оплате труда. К таким нормам относится оплата труда за работу в сверхурочное время; в праздничные, нерабочие и выходные дни; в ночное время; за время простоя, который имел место не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком, не по вине работника; работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и др.

К гарантиям для работников относится оплата ежегодных отпусков; за время выполнения государственных обязанностей; для работников, направляемых для повышения квалификации, на медицинское обследование; для переведенных работников по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу; переведенных временно на другую работу в связи с производственной необходимостью; время перевода на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; время производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям; в связи с исполнением донорских обязанностей; установление гарантий и компенсаций работникам при переезде на работу в другую местность; служебных командировок; работы в полевых условиях и др.

Все указанные случаи в литературе объединяются понятием «оплата труда при отклонении от тарифных условий», т.е. от выполнения обычных трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором. Эти отношения регулируются КЗоТ, а также иными законодательными актами. Порядок и условия такой оплаты не могут быть изменены в сторону ухудшения и ограничения прав работников, но могут быть улучшены за счет прибыли предприятия, дополнительных средств собственника. Соблюдение этих государственных норм и гарантий является обязательным для предприятий и организаций всех форм собственности и видов хозяйствования.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Организация оплаты труда представляет собой систему организационно-правовых средств, направленных на установление содержания и порядка введения системы оплаты труда, тарифной системы, нормирования труда, сдельных расценок, премирования, иных поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат, установления норм оплаты труда при отклонении от тарифных условий, форм и сроков выплаты заработной платы, порядка исчисления среднего заработка, индексации зарплаты в связи с изменением индекса потребительских цен, компенсации зарплаты в связи с нарушением сроков ее выплаты.

Предприятия самостоятельно устанавливают фонды, системы и размеры оплаты труда, а также иные виды доходов, предусмотренные законодательством, при этом предприятия имеют право использовать тарифные сетки и шкалы соотношения должностных окладов, которые определяются отраслевыми соглашениями как ориентиры для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности и других условий выполняемых ими работ*.*

Все нормы по оплате труда в рамках своей компетенции предприятия устанавливают в коллективном договоре.

В коллективном договоре, с учетом норм и гарантий, предусмотренных законодательством и соглашениями, устанавливаются следующие условия в сфере оплаты труда работников конкретного предприятия:

1) определяются фонды оплаты труда;

2) системы оплаты труда;

3) нормы труда и денежные расценки;

4) тарифные сетки;

5) размер тарифной ставки I разряда, превышающий размер, установленный нормами более высокого уровня;

6) схемы должностных окладов;

7) надбавки и доплаты, превышающие размеры, установленные в законодательстве, а также дополнительные виды надбавок и доплат;

8) премии, входящие в системы оплаты труда, и виды и размеры материального поощрения;

9) компенсационные и гарантийные выплаты.

Следует отметить, что в содержание коллективного договора включаются как нормы оплаты труда, установленные законодательством и соглашениями, так и нормы повышенной оплаты. Первая группа норм носит информационный характер, вторая является собственно локальными правовыми нормами конкретного предприятия.

Согласно ст. 26 Закона Украины «О предприятиях в Украине» предприятие осуществляет кроме производственнои деятельности также и деятельность социальную. Естественно, она реализуется за счет прибыли предприятия. Эта сфера включает различного рода материальные выплаты (как в денежной, так и в натуральной форме) не только работникам предприятия, но также и бывшим работникам — пенсионерам, ветеранам труда, лицам пожилого возраста.

**2.1. Нормирование труда**

 Нормирование труда является составной частью управления производством и включает определение необходимых затрат труда на выполнение работ, изготовление продукции как отдельными работниками, так и коллективами работников (бригадами) и установления на этой основе норм труда.

Нормирование труда выполняет ряд функций, в том числе выступает основой научной организации труда и средством обеспечения оптимального соотношения между мерой труда и его оплатой.

Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна лишь при условии высокого уровня организации нормирования труда. Ведущие страны, такие как США, Великобритания, Швеция, Япония, Италия и др., не только не снижают требования к нормированию труда, но и расширяют сферу его применения. Широко применяются методы микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов.

Согласно КЗоТ (глава VI) и указанным Рекомендациям нормы труда — нормы выработки, обслуживания, времени, численности — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологий.

Внедрение и замена норм производится собственником по согласованию с профкомом. О введении новых норм собственник обязан уведомить работников не позже чем за один месяц.

Нормы труда устанавливаются на неопределенный срок и действуют до их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны.

При сдельной оплате труда определяются расценки исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки.

В законодательстве предусмотрен механизм защиты интересов рационализаторов и изобретателей. За работником, создавшим изобретение, полезную модель, промышленный образец либо внес рационализаторское предложение, которые обусловили замену технических норм и расценок, сохраняются предыдущие расценки на протяжении шести месяцев от даты их внедрения. За другими работниками, которые помогали автору во внедрении изобретения, сохраняются предыдущие расценки на протяжении трех месяцев.

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания.

В условиях перехода к рыночным отношениям проблема нормирования труда заслуживает несколько иного подхода. Традиционно нормирование включало деятельность по установлению норм затрат труда, иными словами, нормированию подвергается процесс труда. В начале XX века такие исследования имели шумный успех. Исследования У. Тейлора по нормированию труда получили всеобщее признание. Как видим, и сегодня такому нормированию уделяется основное внимание. В то же время хотелось бы сделать акцент на нормах результатов труда. Представляется, что именно этого недостает в нормировании труда. Ведь в реальном производстве главным образом нас интересуют результаты труда: сбыт произведенной продукции, количество и качество оказанных услуг; востребованность научных разработок, их реальное внедрение и т.д. Эти нормы отсутствуют в законе. И это можно понять. КЗоТ был сориентирован на плановую административно-командную систему. Механизм общественного производства работал бесперебойно, договоры заключались на основе плановых заданий; при закрытых границах и отсутствии импортной продукции потреблялась отечественная техника, обувь, одежда. В таких условиях действительно на первое место выдвигалось требование нормирования процесса труда. Работник должен был прийти вовремя на работу и работать, осуществлять трудовой процесс.

В условиях рынка акценты смещаются, особое значение имеют именно результаты работы. В обобщенном виде речь идет о реализации конечной цели работы конкретного предприятия, трудового коллектива. Результативность работы по существу положена в основу оплаты труда, всей кадровой политики в условиях рынка. И никакими законами нельзя заставить собственника держать на фирме работника, который хоть и послушен, исполнителен, но совершенно бесполезен. Практика давно испытывает потребность в том, чтобы именно результаты труда были положены в основу правового регулирования отношений между собственником и наемным работником. Не этой ли насущной потребностью объясняется такой жадный интерес к контрактной форме трудового договора и неконтролируемо широкое ее применение? В контракте устанавливаются конкретные результаты работы, которые должен обеспечить работник. Однако следует признать, что хотя собственник и может уволить работника за невыполнение условий контракта, но при этом он все же обязан выплатить работнику зарплату, ведь работник отработал рабочее время. Действующая система начисления основной оплаты труда никаким образом не связана с конкретными результатами работы. Ведь при сдельной оплате труда основанием к выплате зарплаты служит наряд о количестве выполненной продукции, при повременной для служащих — всего лишь табель выхода на работу. Действительная реализация продукции на рынке, высококачественная работа специалиста может быть учтена лишь в дополнительной части зарплаты, в премиальной системе, если таковая предусмотрена системой оплаты труда, а если нет? На государственном предприятии хорошему специалисту нельзя установить повышенный оклад.

**2.2. Тарифная система**

Основой правового регулирования оплаты труда является тарифная система, которая представляет собой систему государственных нормативов, устанавливающих исходные размеры оплаты труда. При помощи тарифной системы осуществляется дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности, степени вред-.ности, тяжести, интенсивности, общественной значимости труда и квалификации работника.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифные ставки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные характеристики (справочники).

Тарифные ставки — (часовые, дневные, месячные) выражают размер оплаты труда на различных видах работ за единицу времени (час, день, месяц) в зависимости от квалификационного разряда работника.

Постановлением Кабинета Министров Украины «О единых тарифных условиях оплаты труда рабочих и служащих по общим (сквозным) профессиям и должностям» были утверждены тарифные условия, которые были рекомендованы сторонам Генерального тарифного соглашения в качестве предмета коллективных переговоров. Они были утверждены Тарифным соглашением 1993 г. Согласно данному акту размер тарифной ставки (оклада) 1-го тарифного разряда определяется на уровне установленного государством минимального размера заработной платы.

Следует учесть, что тарифные ставки рабочих-сдельщиков, труд которых является более интенсивным, чем труд рабочих-повременщиков, устанавливаются в более высоком размере (примерно на 7-8%).

Тарифные ставки также могут увеличиваться в зависимости от вредных условий труда. Так, например, постановлением Кабинета Министров Украины от 29 февраля 1996 года № 250 «О компенсациях и льготах лицам, которые работают на Чернобыльской АЭС и в зоне отчуждения» предусмотрено, что в период с 1 января 1996 года по 1 января 2000 года оплата труда лиц, постоянно выполняющих работы по эксплуатации ЧА-ЭС и в зоне отчуждения, проводится по тарифным ставкам (окладам), увеличенным в 2 раза.

Тарифная сетка — шкала (схема), с помощью которой осуществляется соотношение в оплате труда работников в зависимости от сложности работы и их квалификации, т.е. обеспечивается более высокая оплата труда за более сложную работу.

Постановлением Кабинета Министров Украины от 2 февраля 1993 года предложена Единая тарифная сетка оплаты труда рабочих и служащих по общим (сквозным) профессиям и должностям. Тарифная сетка состоит из разрядов, тарифных коэффициентов и групп тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд — это показатель степени сложности выполняемый работы и уровня квалификации работника. Тарифная ставка I разряда устанавливает размер оплаты труда самой простой работы: чем сложнее вид работы, тем выше тарифный разряд.

**2.3. Система оплаты труда**

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

На предприятии системы оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре. Перевод работников на другую систему оплаты труда является изменением существенных условий труда и требует предупреждения работников за 2 месяца.

Практика выработала две основных системы, которые применяются как в «чистом» виде, так и с различными модификациями — повременную и сдельную системы оплаты труда.

Сдельная система предполагает определение заработка в зависимости от фактической выработки продукции надлежащего качества.

Повременная система может иметь три подвида — почасовая, поденная, помесячная. Труд оплачивается за фактически отработанное время: часы, дни, месяц. При помесячной оплате размер оклада не зависит от количества рабочих дней в месяце.

Сдельная система также имеет ряд разновидностей. Прямая сдельная — заработок подсчитывается путем умножения сдельной расценки на количество годной продукции. Косвенная сдельная — применяется для спомогательных рабочих (например, ремонтников), размер зарплаты зависит от результатов труда работников основного производства, которое обслуживают вспомогательные работники. Сдельно-прогрессивная — оплата за продукцию в пределах нормы производится по неизменным расценкам, а за продукцию сверх нормы — по прогрессивно нарастающим расценкам.

Сдельная оплата может быть индивидуальной либо коллективной, в зависимости от способа организации труда. Индивидуальная сдельная оплата применяется на производственном участке, где обеспечен четкий учет труда отдельных работников. Коллективная сдельная - устанавливается по общим результатам труда бригады. При этом распределение заработка производится с применением коэффициента трудового участия (КТУ). На предприятиях принимаются локальные положения о КТУ, устанавливаются конкретные показатели, порядок исчисления заработка. Учитывается также и квалификация работника. Размер заработной платы не может быть ниже установленного размера минимальной зарплаты.

Применяется также и такая система, как аккордная оплата труда — вознаграждение за выполнение комплекса работ (объект строительства). Окончательный расчет производится по аккордному наряду после приемки всего объема работ, о чем составляется акт.

Зарубежный опыт свидетельствует о преимущественном применении повременной оплаты труда в различных ее модификациях: повременная (чистая), повременная с коллективным премированием, почасовая с индивидуальным премированием. Главным условием выплаты зарплаты является выполнение полного объема работ, рассчитанного на основе прогрессивных нормативов затрат труда.

Основными направлениями социальной политики на 1997-1998 годы предусмотрено постепенное, начиная с 1999 года, внедрение почасовой системы оплаты труда с применением минимального размера почасовой зарплаты.

**2.4. Премирование работников**

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях стимулирования результатов труда и их поощрения.

Премирование осуществляется в двух формах:

1) премирование, предусмотренное системой оплаты труда;

2) премирование как вид поощрений (вне системы оплаты труда).

В тех случаях, когда для работников предусмотрена выплата премии за достижение заранее установленных производственных показателей, входящих в систему оплаты труда, имеет место повременно-премиальная или сдельно-премиальная система.

При введении таких систем на предприятии принимаются локальные положения о премировании, которые утверждаются собственником по согласованию с профкомом. В положениях устанавливаются конкретные показатели, условия премирования, круг работников, подлежащих премированию, размер премии (обычно конкретный процент к должностному окладу), основания для снижения и лишения премии.

По целевому назначению премии в рамках системы оплаты труда делятся на два вида: премии за основные результаты хозяйственной деятельности и премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности (специальные системы премирования — за внедрение новой техники, технологии; за экономию энергоресурсов и т.п.).

Снижение (лишение) премии производится по специальным основаниям, таким как нарушение производственной, технологической дисциплины; возврат продукции по причине неудовлетворительного качества; прогул; появление на работе в нетрезвом виде; хищение на работе.

При премиальной системе оплаты труда работник имеет субъективное право требовать выплаты премии при достижении запланированных показателей, а собственник несет обязанность выплатить сумму премии.

Единовременное поощрение осуществляется без установления показателей. Оно полностью зависит от субъективного волеизъявления собственника или уполномоченного им органа. У работника нет субъективного права на такое поощрение.

Условия и размеры вознаграждения устанавливаются в специальном положении. В размере премии учитывается стаж работы на данном предприятии. В полном размере такая премия выплачивается работникам, проработавшим весь календарный год. Вознаграждение выплачивается после подведения итогов хозяйственной деятельности предприятия за год на собрании трудового коллектива. Лишение премии производится за конкретные упущения в работе, перечень которых устанавливается в локальном положении.

На Западе премирование широко применяется, причем показатели включают не выполнение нормы труда (это обеспечивается самой организацией труда), а внедрение нововведений. Применяется система «отложенных премий», которые могут выплачиваться и через пять лет в зависимости от «поведения» продукции на рынке сбыта.

**3. НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ**

Назначение надбавок из основной оплаты труда состоит в том, чтобы стимулировать работников:

1) к повышению деловой квалификации и росту мастерства;

2) к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере трудовой деятельности.

С помощью доплат, как правило, компенсируется повышенная интенсивность труда.

В Приложении к Генеральному соглашению между Кабинетом Министров Украины и Украинским союзом промышленников и предпринимателей и профсоюзными объединениями Украины на 1997-1998 годы содержится Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников объединений, предприятий и организаций, имеющих межотраслевой характер. Доплаты и надбавки на предприятии устанавливаются в коллективном договоре.

Законодательством предусмотрены следующие надбавки:

— за высокое профессиональное мастерство — рабочим III разряда — до 12%; IV разряда — до 16%; V разряда — до 20%; VI разряда — до 24%;

— за классность — водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов 2-го класса — до 10%, 1-го класса — до 25%;

— за высокие достижения в труде — служащим до 50% должностного оклада;

— за выполнение особо важной работы на определенный срок — до 50% должностного оклада;

— в некоторых отраслях экономики — работникам, имеющим почетное звание «мастер по профессии», «мастер высокого класса», «мастер I класса» — в твердой сумме или в % к окладу (10, 20, 25%);

— надбавка за стаж по специальности или вознаграждение за выслугу лет (в отдельных отраслях промышленности);

— на предприятии надбавки за выслугу лет либо единовременные вознаграждения (на основании ст. 19 Закона Украины «О предприятиях в Украине»);

— надбавка за выслугу лет — государственным служащим: свыше 3-х лет — 10%, свыше 25 лет — 40% (ст. 33 Закона Украины «О государственной службе»);

— надбавка за выслугу лет и классные чины прокурорским работникам (ст. 49 Закона Украины «О прокуратуре»);

— надбавки за выслугу лет и доплаты за квалификационные чины судьям (ст. 44 Закона Украины «О статусе судей»);

— надбавки за выслугу лет работникам органов контрольно-ревизионной службы, которые осуществляют государственный контроль за расходованием бюджетных средств: свыше 3-х лет — 10%; свыше 25 лет — 40% должностного оклада с учетом доплат за ранг.

Предусмотрены также и другие надбавки.

Следует иметь в виду, что постановлением Кабинета Министров Украины от 31 августа 1996 года № 1033 «О мерах по привлечению дополнительных поступлений в бюджет и повышению эффективности расходования бюджетных средств для обеспечения финансирования социальных выплат населению» установлены определенные ограничения для бюджетных организаций: надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается в границах фонда зарплаты, но не более 15 % должностного оклада.

**3.1. Гарантийные выплаты и доплаты**

Гарантийные выплаты — это суммы, сохраняющие работнику заработную плату (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Гарантийные доплаты — это суммы, выплачиваемые сверх заработной платы работнику при сокращении рабочего времени или переводе на другую работу в установленных законом случаях. Эти выплаты не являются заработной платой, но тесно с ней связаны:

1) осуществляются из фонда оплаты труда;

2) размер их, как правило, соизмеряется с теми же

показателями, что и заработная плата. К основным гарантийным выплатам относятся:

1) выплаты работникам за время выполнения государственных или общественных обязанностей

2) выплаты при переезде на работу в другую местность

3) выплаты при служебных командировках

4) выплаты за время повышения квалификации с отрывом от производства*;*

5) выплаты за время пребывания в медицинском учреждении на обследовании

6) выплаты донорам*;*

7) выплаты работникам — авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений*;*

8) выплаты за участие в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора или соглашения*;*

9) выплаты независимым посредникам, членам примирительных комиссий и трудовых арбитражей за время работы в примирительных органах, т.е. за участие в разрешении коллективного трудового спора*.*

**3.1. Права работника на оплату труда и его защита**

Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с актами законодательства и коллективным договором на основании заключенного трудового договора. Собственник при заключении трудового договора обязан сообщить работнику все условия оплаты труда, ее размеры, порядок и сроки выплаты.

Размер заработной платы может быть ниже установленного трудовым договором размера и минимальной зарплаты в случае невыполнения норм выработки, изготовления продукции, оказавшейся браком, а также по другим причинам, предусмотренным действующим законодательством, которые имели место по вине работника.

Запрещается дискриминация в оплате труда, снижение ее размера в зависимости от происхождения, социального, имущественного положения, политических, религиозных убеждений, членства в профсоюзе, места жительства и других причин, установленных в законе.

Субъекты организации оплаты труда не имеют права в одностороннем порядке ухудшать положение работника в оплате труда по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, соглашениями, коллективными договорами,

Запрещается любым способом ограничивать права работника свободно распоряжаться своей зарплатой. Поэтому не допускаются случаи получения зарплаты, принадлежащей работнику, членами его семьи, другими лицами без специально оформленной доверенности.

Закон запрещает производить удержания из зарплаты, целью которых является явная либо скрытая уплата собственнику или посреднику за сохранение места работы.

Удержания из зарплаты могут производиться только в случаях, предусмотренных законом. В частности,

согласно ст. 127 КЗоТ по приказу (распоряжению) собственника могут быть проведены удержания для:

1) возвращения аванса, выданного в счет зарплаты либо для служебной командировки;

2) для возвращения сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

3) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность;

4) на хозяйственные нужды.

Во всех указанных случаях удержания могут производиться, если работник не оспаривает основание и размер удержания. Иными словами, необходимо получить согласие работника на такое удержание. Если согласие получено, приказ издается не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса либо со дня выплаты неправильно исчисленной суммы.

Удержания из зарплаты также могут производиться в случае увольнения работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже использовал ежегодный отпуск. При этом следует помнить, что закон не разрешает производить такие удержания при увольнении по основаниям, не связанным с увольнением по собственному желанию. Это основания увольнения по инициативе собственника без совершения виновных действий со стороны работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом. Это основания, предусмотренные п.п. 3, 5, 6 ст. 36 и п.п. 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗоТ, а также в случаях направления на обучение, выхода на пенсию, смерти работника

В случае причинения работником имущественного ущерба, причиненного предприятию, с которым он состоит в трудовых отношениях, также производятся удержания из зарплаты работника для возмещения вреда в размере, не превышающем среднемесячный заработок работника.

При каждой выплате зарплаты общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством — 50% зарплаты, подлежащей выплате работнику. Однако эти ограничения не распространяются на удержания из зарплаты при отбывании наказания в виде исправительных работ при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей (ст. 128 КЗоТ, ст. 26 Закона Украины «Об оплате труда»). С последним положением нельзя согласиться, оно фактически лишает работника в таких случаях средств к существованию, поскольку неограниченные взыскания изымают у работника все доходы, не обеспечивается восстановительная функция зарплаты. Думается, что крайней границей всех взысканий должна быть половина заработка.

В законодательстве предусмотрен механизм защиты зарплаты в условиях стихии рыночных цен. Законом Украины «О внесении изменений в Закон УССР «Об индексации денежных доходов населения» от 25 апреля 1997 года, установлены правила проведения индексации зарплаты.

Индексация — это установленный законами и другими нормативно-правовыми актами механизм повышения денежных доходов граждан, который дает возможность частично или полностью возместить им удорожание потребительских товаров и услуг. Для индексации используется индекс потребительских цен и тарифов, который исчисляется на основании статистических наблюдений за уменьшением цен в розничной торговле, на рынках, и не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, публикуется в официальных периодических изданиях.

Индексация производится, если индекс потребительских цен превысил 105% (величина порога инфляции). Базой для исчисления индекса потребительских цен является январь 1998 года.

Индексации подлежат денежные доходы, получаемые гражданами в гривнях на территории Украины и не имеющие разового характера: пенсии (с учетом надбавок, доплат, повышений к пенсиям, дополнительной пенсии, целевого денежного пособия на проживание, ежемесячного государственного денежного пособия и компенсационных выплат); социальные пособия (семьям с детьми, по безработице, временной нетрудоспособности и т.п.); стипендии; оплата труда (денежное обеспечение); суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, а также суммы, которые выплачиваются лицам, имеющим право на возмещение вреда в случае утраты кормильца); денежная компенсация при восстановлении на работе; иные выплаты, которые в соответствии с законодательством производятся из расчета средней зарплаты.

Не подлежат индексации доходы граждан от сдачи имущества в аренду, от акций и других ценных бумаг, ведения крестьянского (фермерского) и личного хозяйства, предпринимательской деятельности; денежные доходы граждан, носящие целевой и разовый характер (единовременное пособие при рождении ребенка, пособие на погребение, материальная помощь, вознаграждение по итогам работы за год, суммы социальных льгот, предоставленных предприятиями и др.).

Законом установлено, что индексации подлежат денежные доходы в пределах трехкратной величины стоимости черты малообеспеченности. При этом часть дохода, не превышающая стоимостную величину черты малообспеченности, индексируется полностью. Доход в части, превышающей один размер стоимостной величины черты малообеспеченности, но не превышающей двойной величины черты малообеспеченности, индексируется в размере 80%. Доход в части, превышающей двойной размер стоимостной величины черты малообеспеченности, но не более трехкратной величины стоимостной величины черты малообеспеченности, индексируется в размере 70%. Часть денежного дохода, превышающая трехкратную величину стоимости черты малообеспеченности, индексации не подлежит.

Однако постановлением Кабинета Министров Украины № 2034 от 21 декабря 1998 года внесены существенные изменения в порядок индексации. Главным нововведением является положение, согласно которому индексации подлежат денежные доходы граждан, не превышающие величину стоимости черты малообеспеченности. При этом денежный доход гражданина вместе с суммой индексации не должен превышать стоимостную величину черты малообеспеченности.

Сумма индексации определяется как результат произведения дохода, подлежащего индексации, и величины прироста индекса потребительских цен, уменьшенного на величину порога индексации, и разделенного на 100%. Для осуществления индексации денежных доходов граждан применяется индекс потребительских цен, уменьшенный на величину порога индексации (п. 5 Порядка проведения индексации в ред. пост. Кабинета Министров Украины № 2034).

**Заключение**

В данной работе я попыталась детально рассмотреть большинство вопросов, связанных с зароботной платой. Каждый трудящийся должен точно знать свои права и требовать их исполнения от администрации предприятия. Со временем расширяется круг лиц, имеющих права на определенные льготы (премии, доплаты, надбавки и т.д.). Не все из них знают об этом. Поэтому я считаю, что работодатель, а в первую очередь профсоюз должен разъяснить работнику его права и обязанности в соответствии с ныне действующим законодательством. Необходимо также повышать правовую культуру населения через средства массовой информации, проводить разъяснительную работу.

Заработная плата является и всегда являлась спорным вопросом между работников и работодателем, который возникал по различным причинам и по собственной не компетенции.

Ïîñëå ðàññìîòðåíèÿ è àíàëèçà âûøåèçëîæåííûõ ïðîáëåì è ïðåäëîæåíèé ïî èõ ðåøåíèþ, áåç êîòîðûõ íåìûñëèìî ñóùåñòâîâàíèå è ïëîäîòâîðíàÿ æèçíåäåÿòåëüíîñòü íàøåãî îáùåñòâà, íàïðàøèâàåòñÿ åäèíñòâåííî âîçìîæíûé â ýòîé íåïðîñòîé ñèòóàöèè âûâîä, ÷òî äëÿ íîðìàëüíîãî ôóíêöèîíèðîâàíèÿ ñîöèàëüíî îðèåíòèðîâàííîé ðûíî÷íîé ýêîíîìèêè Óêðàèíû è óñïåøíîãî ñîçäàíèÿ ýôôåêòèâíîãî ñîöèàëüíî-çàùèòíîãî ìåõàíèçìà ÿâëÿþòñÿ ñëåäóþùèå êîíêðåòíûå øàãè, êàê íåçàìåäëèòåëüíîå ïðèíÿòèå è íåóêîñíèòåëüíîå ïðåòâîðåíèå â æèçíü íîðìàòèâíî-çàêîíîäàòåëüíûõ àêòîâ, íàïðàâëåííûõ íà ïîâûøåíèå çàíÿòîñòè è îáåñïå÷åíèå ãîñóäàðñòâîì ñîöèàëüíîé ïîääåðæêè íàñåëåíèÿ; îêàçàíèå ãîñóäàðñòâåííîé ïîìîùè â ñîçäàíèè è ïîääåðæêå òàêèõ íîâûõ, ïðèñóùèõ ðûíî÷íîé ýêîíîìèêå èíñòèòóòîâ, êàê áèðæи òðóäà, ðûíîê ðàáî÷åé ñèëû, öåíòðû çàíÿòîñòè è ïîâûøåíèÿ êâàëèôèêàöèè.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Украины.

2. Кодекс Законов О Труде Украины: Х. «Одиссей» 2006

3. Закон Украины «О Отпусках»

4. Сыроватская Л.А. «Трудовое право» М Выш. школа 2005 года.

5. Венедиктов Н. С. Конспект лекций по трудовому праву Украины.- X.: Консум, 1998.- 262 с.

6. Карпенко Д. О. Трудове право України: Курс лекцій.— К.: МАУП, 1999.-246с.

7. Короткій В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення.-К.: МАУП, 1999.-88 с.

8. Пилипенко П. Д. Про концепцію трудового права в Україні // Право України.- 1993.- № 3.- С. 63 - 70.

9. Понікаров В. Д. Відпустки: розрахунок відпускних, оформлен­ня, податковий та бухгалтерський облік.— X.: Фактор, 1998.- 34 с.

10. Понікаров В. Д. Трудове право: Конспект лекцій.- X.: Вид. ХДЕУ, 2002.-108с.

11. Поникаров В. Д., Андрейченко Ж. О. Хозяйственное законодательство: Учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины.- X.: ИД «ИНЖЕК», 2003.- 128с.

12. Поникаров В. Д., Ялдин Й. В. Правоведение.- X.: ИД «ИНЖЕК», 2003.-242с.

13. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка.— Львів: Вільна Україна, 1996.- 286 с.