

Гальченко О.С.

к.ю.н., асистент кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дала

ЩОДО АНАЛІЗУ ФОРМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо форм заробітної плати. Визначено, що преміальна форма заробітної плати дозволяє роботодавцю виправити недоліки основних її форм. Проаналізовано фактичний зміст відносин з депреміювання, з'ясовано їх соціально-правову сутність. Розроблено конкретні пропозиції щодо визначення поняття премія як оптимального базового терміна.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, форми заробітної плати, депреміювання, депреміювання.

Демократизація суспільних процесів і становлення правової держави в Україні в умовах розвитку ринкової економіки потребують наведення належного порядку у сфері нормативного забезпечення праці. Адже саме вона служить єдиним джерелом покращення доброту людей, зміцнення могутності і розквіту держави, є одним із необхідних складників процесу виробництва, споживання й розподілу створеного продукту.

Ефективність праці значною мірою визначається системою її оплати, яка є важливим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, у збільшенні обсягів виробленої продукції, у покращенні її якості й асортименту.

Питанням правової регламентації оплати праці приділялась увага у роботах таких дослідників: В.М. Божок, Н.Б. Болотіна, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, М.І. Ішшин, З.Я. Козак, І.І. Копайгора, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилишко, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, О.Є. Сошні, П.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інших фахівців із трудового права. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових досліджень, низка проблем у зазначеній сфері потребує вирішення й удосконалення.

Сьогодні невирішеною залишається проблема структури та форми заробітної плати, зокрема питання про депреміювання та депреміювання працівників, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Завданням цієї статті є проведення історичного огляду нормативного масиву про заробітну плату в Україні, формулювання поняття заробітної плати, визначення структури та форм заробітної плати, встановлення способів правового регулювання заробітної плати в Україні та аналіз практики колективно-договірного та локального регулювання щодо окреслених питань.

Чітше законодавство при визначенні структури заробітної плати виділяє виплати стимулюючого характеру, а саме: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і

функцій. Така якісна характеристика сучасної структури заробітної плати не відповідає реаліям сьогодення та останнім науковим розробкам.

Якщо звернутися до аналізу трудового законодавства, то можна стверджувати, що законодавець, як правило, не дає визначення заробітної плати, стимулювання та інших категорій, що мають відношення до оплати праці. Так, у КЗпП 1918 р. у розд. VI «Про винагороду за працю» законодавець обмежується вказівкою на те, що розмір винагороди, що одержується трудящим за роботу в підприємствах, установах і господарствах, що застосовують чужу працю, деталіні умови і порядок її видачі, визначаються тарифами, що «розробляються для кожного роду праці» (ст. 55). У КЗпП УРСР 1922 р. законодавець деталізує зв'язок поняття «винагорода за працю» з її розміром [3]. Відповідно до ст. 58 Кодексу «розмір винагороди найнятого за його працю визначається колективними і трудовими договорами». Він не може бути «нижче обов'язкового мінімуму оплати, визначеного на кожен даний період належними державними органами для відповідних категорій праці» (ст. 59). Такий розмір винагороди, на думку законодавця, повинен визначатися «в договорах або погодинно виходячи з нормального робочого дня... або відрядно». У КЗпП 1971 р. замість поняття «винагорода за працю» вживається термін «оплата за працю» (ст. 94). Законодавець робить спробу визначити оплату праці кожного працівника залежно від його особистого трудового внеску й якості праці. Забороняється встановлювати максимальний розмір оплати праці, будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, віку, раси, національної приналежності, соціального і майнового стану, належності до громадських і політичних організацій, ставлення до релігії (ст. 94). І лише в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці» від 10 вересня 1996 р. № 357/96-ВР робиться спроба дати визначення заробітної плати як винагороди за працю, розмір якої встановлюється залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи (ч. 2 ст. 94 КЗпП України) [4]. Це визначення заробітної плати як винагороди за працю протиставлялося поняттю «оплата праці», що трактувалося як «процедури зі встановлення та здійснення виплати роботодавцями будь-якої грошової винагороди працівникам за виконану ними роботу, у тому числі й виплати заробітної плати» [5, 9]. Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів (ст. 5 Закону України «Про оплату праці»).

Ще А.С. Пашерстник писав, що компенсаційні та інші виплати «відрізняються від заробітної плати не тільки фактичним складом..., але і за критеріями, що застосовуються при визначенні розміру цих виплат. До цих виплат застосовуються критерії, що незастосовуються до заробітної плати» [1, 168]. На думку О.В. Смирнова, «заробітна плата є заробленою платою, і цим вона відрізняється від допомоги, доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, а також доходу, що одержується в результаті праці» [2, 347].

У змінах, внесених до КЗпП України у 1996 р., законодавець знову повертається до звичайного розуміння заробітної плати як винагороди за працю. На

думку О.В. Смирнова, «з правової точки зору, поняття «заробітня плата» точніше, бо саме з ним пов'язана категорія найманої праці. Річ у тому, що заробітня плата — це плата за роботу, що виконує працівник відповідно до трудової функції, визначеної у трудовому договорі» [2, с. 347].

У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» при визначенні структури заробітної плати мова йде про те, що додаткова зарплата включає винагороду за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, тобто виплати стимулюючого характеру. Сама по собі така якісна характеристика сучасної структури заробітної плати є логічно невправильною. Річ у тому, що всі заробітні плати властива ця якість. Вона є стимулом для працівника до заняття працею, спонукає людину найматися на роботу, сумлінно працювати за вказівкою і під контролем роботодавця, уповноважених ним органів, щоб не втратити джерело існування, матеріального забезпечення.

Законодавець у радянський період постійно зміщував форми і системи оплати праці. Відмовившись від поняття «форма заробітної плати» у загальноприйнятій у економічній теорії сенсі, він оголосив форми заробітної плати форми розрахунків роботодавця з працівником, тобто фактичної виплати вже нарахованої заробітної плати (ст. 94 КЗпП України).

В економічній теорії підкреслюється, що форма заробітної плати характеризує співвідношення між витратами робочого часу, продуктивністю праці працівників і величиною їх заробітку [6, 274]. Розрізняють дві основні форми оплати праці — погодинну і відрядну, а також додаткову до них — преміальну.

Якщо в якості основного вимірника підсумків праці найманого працівника роботодавець застосовує кількість виготовленої ним продукції (наданої послуги), то це свідчить про застосування на підприємстві до певної категорії працівників відрядної форми заробітної плати. У тих же випадках, коли вимірником є кількість відпрацьованого найманим працівником робочого часу, то звичайно йдеться про погодинну форму заробітної плати [6, 274-276].

У сучасній економічній літературі є й більш детальні розробки понять «форма» і «система» заробітної плати. Так, Л.П. Владимірова зазначає, що в організації заробітної плати розрізняють форми і системи заробітної плати. «Форма заробітної плати — це певний механізм порівняння витрат робочого часу, проведеного обсягу роботи і розміру заробітку працівника. Кожна форма може мати безліч різновидів, тобто систем» [7, 196].

Преміальна форма заробітної плати дозволяє роботодавцю виправити недоліки основних форм. Так, відрядна форма спонукає найнятого ним працівника виробляти більшу кількість виробів нерідко в збиток їх якості. У таких випадках сумлінне ставлення працівника до результатів своєї праці стимулюється роботодавцем шляхом застосування можливостей преміальної форми, коли заробіток відрядника підвищується шляхом виплати премії за якісне виконання роботи, надання послуг.

Преміальна форма заробітної плати широко застосовувалася в Україні як у радянський, так і пострадянський період. Премії завжди складали значну части-

ну заробітної плати. Радянська держава регулярно зверталася до цієї проблеми, у нормативному порядку обмежуючи розмір преміальних виплат. Законодавець неодноразово підкреслював, що премія не може бути основною частиною заробітку працівника. Проте чергове узагальнення практики показувало, що премія у деяких галузях народного господарства досягає 65-70% тарифу.

У ринкових умовах законодавець не втручається у процес встановлення на окремих підприємствах співвідношення основних (тарифних) і додаткової (преміальної) форм заробітної плати. Розміри премій, що виплачуються працівникам у ринкових умовах господарювання, інколи становлять 2/3 зарплати. «Частка «тарифу» в заробітній платі коливається у межах 25 — 35%. Інше — премія» [8]. На сьогодні з'являється необхідність обмежувати стимулюючі можливості преміальної форми заробітної плати на користь охорони здоров'я і життя найманих працівників, посилення у цій частині охоронної функції трудового права. Це складне для законодавця завдання, оскільки воно пов'язане з обмеженнями прав роботодавця. Є два шляхи його вирішення: повернутися до правового регулювання співвідношення основної і додаткової частин заробітної плати, як це було за радянських часів, або посилити можливості професіоналів, інспекторів з охорони праці з розробки, ухвалення і реалізації роботодавцем положень про порядок нарахування і виплати премій на конкретних підприємствах.

Преміальна система заробітної плати надає працівнику юридично гарантовану можливість отримання особливої додаткової винагороди — премії — понад заробіток, обчислений йому відповідно до основної системи заробітної плати, за умови виконання працівником наперед встановлених показників праці.

Специфіка механізму матеріального стимулювання при преміальній формі заробітної плати випливає не стільки з матеріальної зацікавленості працівників в отриманні вищого заробітку — ця межа характерна і для основних форм, — скільки з гнучкої можливості роботодавця у передбачених законом межах варіювати показниками преміювання, тобто за необхідності активно впливати на різні сторони участі працівників у процесі виробництва. Це знаходить своє відображення у відповідних локальних нормативних актах — положеннях про преміювання працівників на конкретному підприємстві. Такі положення достатньо повно відображають завдання і пошуки роботодавця у галузі підвищення продуктивності праці, покращення її результатів.

Як показує практика, додаткова форма заробітної плати встановлюється з урахуванням специфіки праці окремих категорій працівників. Це досягається шляхом встановлення відповідних показників преміювання для робочих і службовців. Звичайно, показники преміювання обираються так, щоб вони спонукали працівника до сумлінності у праці. На практиці вони досить різноманітні. Це, звісно, не може не відобразитися відповідним чином на змісті конкретного механізму матеріального стимулювання і його ефективності.

На особливу увагу заслуговує аналіз додатків до колективних договорів, в яких передбачаються норми, умови, порядок нарахування і виплати основної і додаткової заробітної плати, надбавок і доплат, що становлять заробіток працівника. Вони називаються по-різному, але тією чи іншою мірою встановлюють умови

оплати праці, порядок нарахування і виплати премій робочим основних професій і підсобно-допоміжного персоналу, винагороди за підсумками річної роботи, доплати працівникам зі шкідливими і важкими умовами праці. Іншими словами, у додатку до колективного договору соціальні партнери дають систему локальних нормативних правових актів, без яких складно, а іноді й неможливо на конкретному підприємстві врахувати особливості оплати праці різних категорій працівників, а отже, не можна забезпечити оплату праці відповідно до її якості і кількості.

Аналіз положень про преміювання дозволяє визначити роль показників і так званих контрольних умов у преміюванні найманих працівників. Вивчення досвіду колективного регулювання преміальної системи заробітної плати дозволяє зробити такий висновок [9, 165].

По-перше, дійсно показники і розміри преміювання наводяться у колективних договорах у вигляді шкали, що складається з трьох елементів: 1) категорії працівників, об'єднані в групи з урахуванням їх значущості у діяльності підприємства. Зазвичай це працівники однорідних професій; 2) показники преміювання певної категорії працівників. Як правило 2 – 3, що визначають сучасне й якісне виконання цією категорією працівників дорученої їм трудової функції; 3) розмір премії, починаючи з 5% тарифної ставки, посадового окладу. Граничний розмір диференціюється залежно від галузі. Таким чином, як показує практика, преміальна система заробітної плати не завжди ґрунтується на показниках і умовах преміювання. Проте таке положення спростовується аналізом положень про преміювання. У положеннях часто вказується тільки один показник преміювання. У цьому випадку відповідає необхідність вести мову ще і про умови преміювання.

Слід зазначити, що і в тих положеннях про преміювання, де вказуються умови преміювання, можна зустріти цілий ряд робіт, за виконання яких нараховується премія тільки при дотриманні одного показника без вказівки умов.

У положеннях про преміювання наводиться перелік виробничих упуцень. До виробничого упуцень можна відносити тільки порушення найманим працівником своїх технологічних обов'язків або правил субординації, тобто підпорядкування вищому керівнику процесу праці.

Технологічні обов'язки завжди мають свою специфіку для кожного підприємства, оскільки обумовлені особливостями технології, технологічного процесу виготовлення продукції, надання послуг, виконання робіт. Цим же пояснюється і система управління, відношення субординації на підприємстві, трудова функція працівника, коло його безпосередніх виробничих обов'язків (технологічних і у відносинах із субординацією). Проте серед виробничих упуцень майже завжди вказуються порушення дисципліни праці, пов'язані з непродуктивним використанням найманим працівником робочого часу. Найбільш поширеними з них є: прогул; явка на роботу в стані сп'яніння; запізнення на роботу або передчасний відхід з роботи; випадки притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності; поява на роботі у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, скарга одержувача послуг; втрата грошових сум й інших цінностей; дисциплінарне стягнення без урахування підстави його застосування.

Депреміювання заслуговує на особливий розгляд. Воно, як показує практика, широко поширене і достатньо ефективне як засіб формування у працівника сумлінного ставлення до праці. Дослідження цієї проблеми звичайно не приводило до вироблення рекомендацій, пов'язаних із відмовою від застосування роботодавцем такого роду стимулу до дотримання внутрішнього трудового розпорядку. Правда, у 2003 р. Н.М. Салікова дійшла висновку: «Слід було б взагалі відмовитися від терміна «депреміювання», оскільки премія має виплачуватися, якщо працівник досяг встановлених показників. Якщо виходити з буквального тлумачення цього терміна, то депреміювання означає спочатку нарахування премії, а потім позбавлення її» [10, 303].

Прованалізуємо фактичний зміст відносин із депреміювання, з'ясуємо їх соціально-правову сутність.

При депреміюванні можна було б говорити про своєрідний штраф або не встановлену у законі міру дисциплінарної відповідальності, якби депреміювання розповсюджувалося на основну частину заробітної плати, відносно якої у працівника незалежно від його ставлення до своїх трудових обов'язків (дотримання дисципліни праці) виникає суб'єктивне право з моменту виконання роботи певної кількості і належної якості. Проте депреміювання розповсюджується тільки на додаткову частину заробітної плати, суб'єктивне право на отримання якої у працівника виникає тільки при виконанні певних показників, наперед встановлених у положенні про порядок нарахування і виплати премії.

Правова природа премії така, що вона наперед призначається для покращення тієї чи іншої сторони трудової діяльності працівника. Якщо працівник виконує вимоги роботодавця, що знайшли закріплення у показниках преміювання, то роботодавець винагороджує його за це премією. У тих же випадках, коли працівник нехтує цими вимогами, у роботодавця не виникає обов'язку виплатити премію, а у працівника — відповідно, і суб'єктивного права вимагати її.

Працівник може виконати показники преміювання не в повному обсязі, отже, у роботодавця не виникає обов'язку виплатити йому премію повністю. Він оцінює ступінь (обсяг, якість) виконання показника преміювання і в цій частині нараховує йому відповідну суму премії.

Іншими словами, між роботодавцем і працівником при преміюванні складається система матеріального заохочення, заснована на локальному нормативно-правовому акті — положенні про порядок призначення і виплати премій на підприємстві. Роботодавець письмово пропонує працівнику заробити премію у випадках, передбачених положенням. Це залежить від бажання працівника. Захоче він виконувати сформульовані у положенні показники повністю чи частково, роботодавець повністю чи частково заохотить його премією. Якщо працівник систематично не виконує показник, то у кожному конкретному випадку, оцінивши причини цього явища, роботодавець, зацікавлений у його виконанні, може переглянути зміст показника або підвищити розмір виплачуваної премії. Цей своєрідний діалог між роботодавцем і працівником повністю укладається в поняття стимулювання сумлінності до праці. Тому не досить вірно визначати зміст депреміювання як відносини влади і підпорядкування. Примусити працівника заробляти премію робото-

давець не може. Він тільки має право зашкварити його у виконанні необхідних для підприємства показників, а дотримуватися їх чи ні — це тільки суб'єктивне право працівника, засноване на вмісті роботодавця сформулювати, підкріпити його стимулом, що спонукає працівника до отримання премії.

Таким чином, при аналізі проблеми депреміювання слід ще раз підкреслити, що дисциплінарна відповідальність настає за винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків, а не за невикористання або неналежне використання ним своїх суб'єктивних прав.

Винагорода за підсумками річної роботи в основному підкоряється тим же закономірностям, що і преміальна форма заробітної плати. У них певною мірою співпадають цілі, завдання, механізм нарахування і виплати додаткового заробітку. Їх також об'єднує і дискретний стимулюючий характер матеріального надання. У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» закріплені інші заохочувальні та компенсаційні виплати [11]. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Розмір такої винагороди визначається з урахуванням результатів праці працівника, його сумлінності і тривалості стажу роботи на підприємстві на підставі спеціального положення про порядок нарахування і виплати винагороди.

КЗпП України аналогічної статті не містить. Але у ст. 97 КЗпП України законодавець встановив, що «умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами». Мабуть, законодавець в останньому випадку мав на увазі і додатки до колективного договору, серед яких у комерційних організаціях дійсно можна знайти положення про порядок нарахування і виплати винагороди за підсумками річної роботи. Водночас стимулюючі виплати (доплати і надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати) не згадуються у визначенні поняття заробітної плати (ч. 1 ст. 94 КЗпП України).

Не дивлячись на те що законодавець виключив із кола своїх інтересів винагороду за підсумками річної роботи, вона продовжує жити на практиці й виплачуватися працівникам, як правило, за умови сумлінної праці. Про це свідчить вивчення конкретних положень про таку винагороду, що діють на окремих підприємствах, в яких прямо вказується на неприпустимість виплати працівникам винагороди при порушенні ними дисципліни праці. Відповідно до вказаних положень винагорода не виплачується при здійсненні працівником прогулу, у разі систематичного невиконання норми вироботку або змінних завдань з вини працівника, порушення більше двох разів технологічної дисципліни, а також за знаходження на підприємстві у робочий час у стані сп'яніння. Не виплачується винагорода на деяких підприємствах і при накладенні на працівника наказом керівника дисциплінарного стягнення. Вивчення підстав ненарухування недисциплінованому працівнику

винагороди дозволяє зробити такі висновки: а) положення завжди передбачають конкретне коло порушень дисципліни праці, за наявності яких працівнику винагорода не нараховується повністю або частково порівняно з можливим при дисциплінованій праці; б) за своїм характером це найрізноманітніші порушення дисципліни праці, як пов'язані з режимом робочого часу (прогули, непродуктивне витрачання робочого часу та ін.), так і неналежне виконання працівником трудової функції з своєї вини, а також усі інші порушення, за які працівник притягується протягом року до дисциплінарної відповідальності.

З позиції стимулювання сумлінності до праці особливо важливим є те, що у ряді положень про винагороду за підсумками річної роботи мова йде не про позбавлення, а про ненарухування винагороди працівникам, що допустили вказані у положеннях порушення дисципліни праці. Отже, у працівника, що має в обліковому періоді порушення дисципліни праці, не виникає суб'єктивного права на отримання винагороди. Доведення до всього колективу підприємства такого зв'язку винагороди з дисциплінованою працею матеріально зацікавлює працівників у сумлінному виконанні покладених на них трудовим договором обов'язків. У деяких сучасних положеннях передбачається правило, відповідно до якого розмір винагороди, позбавлення її повністю або частково, а також збільшення винагороди деяким працівникам затверджуються керівником підприємства за узгодженням з профкомом і оформлюється наказом.

У ряді підприємств постійно працюють над вдосконаленням механізму стимулювання винагороди за підсумками річної роботи. При підведенні перших результатів її впливу на дисципліну праці працівників було виявлено, що встановлення правила, що передбачає повне позбавлення працівника винагороди за підсумками роботи за рік, хоча б за один прогул, не сприяє належної мірою його вихованню.

На деяких підприємствах розмір винагороди диференціюється залежно від кількості порушень дисципліни праці.

У положеннях про виплату винагороди за загальні результати роботи на деяких підприємствах передбачається можливість визнання за колишнім порушником дисципліни праці суб'єктивного права на отримання винагороди за умови, якщо він після провини сумлінною працею доведе своє виправлення. Зазвичай таке право за працівником визнається шляхом спільного рішення керівника цеху, відділу з відповідним профспілковим комітетом і оформлюється наказом керівника підприємства. У деяких положеннях передбачається строк, протягом якого працівник після здійснення провини має сумлінною працею довести своє виправлення, а також розмір винагороди, що одержується у таких випадках. Поведінка працівника після провини знаходиться у стані тривалого контролю з боку роботодавця. Від його оцінки залежатиме вирішення питання про визнання за працівником суб'єктивного права на винагороду за підсумками роботи за рік. Це, з одного боку, дисциплінує самого працівника, а з іншою — підсилює за ним нагляд, увагу і пов'язану з ними виховну дію.

Але обмежити сказаним стимулюючу роль винагороди за загальні результати роботи підприємства за підсумками за рік було б неправильно. Це метод прямого стимулювання дисципліни праці. Разом з цим слід говорити і про не-

прямую дію винагороди на дисципліну праці заохочуваного працівника. І той, і інший показники мають тісний зв'язок із рівнем сумлінності виконавця.

Внесок кожного працівника до загальних підсумків роботи підприємства протягом року є не що інше, як специфічний кількісний показник сумлінності працівника. За всіх рівних умов внесок сумлінного працівника буде більший, ніж у порушника дисципліни. Це певним чином відображається і на розмірі винагороди. Тому для стимулювання дисципліни праці важливим є правильне визначення поняття «особистий трудовий внесок працівника до загальних підсумків роботи підприємства за рік». Звичайно такий внесок встановлюється шляхом визначення середнього заробітку за рік. При підрахунку заробітку не враховуються виплати з фонду заробітної плати і матеріального заохочення та з інших джерел, які не пов'язані безпосередньо з продуктивністю праці працівника на цьому підприємстві. Наприклад, не слід враховувати оплату за дні тимчасової непрацездатності, винагороду за вислугу років і одноразову матеріальну допомогу, а також гарантійні і компенсаційні виплати [12].

На окремих підприємствах особистий трудовий внесок працівника у підсумках роботи підприємства за рік встановлюється шляхом обліку виконання останнім свого річного плану.

На практиці мала місце спроба поставити винагороду за загальні результати роботи підприємства у підсумках за рік у залежності від виконання норм вироботку. А в основу обчислення винагороди при цьому, відповідно, кладеться тарифна ставка працівника.

Не менш важливим з огляду стимулювання сумлінності до праці є передбачене низкою положень правило про надання можливості роботодавцю при узгодженні з комітетом профспілки збільшувати розмір винагороди окремим працівникам. Підставою для цього служить сумлінна високопродуктивна праця виконавця.

Вищевикладене дає змогу зробити такі висновки. Премія — додаткова частина заробітної плати, що виплачується працівникам, які досягли певних показників, встановлених у централізованому порядку, локальними нормативними актами, колективним договором, трудовим договором. Види премій і показники преміювання встановлюються у колективному договорі, локальних нормативних актах, що приймаються з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого представницького органу працівників; трудовому договорі.

Підставою для неврахування премії є невиконання показників преміювання. Невиконання показників преміювання за колективні результати не може служити підставою для невивлати премії за виконані працівником індивідуальні показники преміювання.

Література:

1. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. М.: Изд-во АН СССР, 1949. — 203 с.
2. Трудовое право: С учетом новой редакции Трудового кодекса РФ: Учебник для вузов / Под ред. Смирнова О.В., Спигиревой И.О. — 4-е изд., перераб., доп. — М.: Проспект, 2010. — 624с.

3. Кодекс законів про працю УРСР від 1922 р. // ЗУ УРСР. — 1922. — №52. — Ст. 751.
4. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верховн. Ради України. — 1971. — Додаток до №50. — Ст. 375.
5. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України / Я.В. Сімутіна. — К., 2007. — 19 с.
6. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / П.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова. Под общ. ред. Н.Ф. Ревенко. — М.: Высш. шк., 2005. — 383с.
7. Владимиров Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля). Учебник для вузов Изд. 2-е, испр. / Л.П. Владимиров. — М.: Дашков и К., 2007. — 348 с.
8. Счетчиков Николай. Смертельная прибыль // Российская газета. — 2007 — 26 апреля.
9. Чернышева И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации. Канд. дисс. — Томск, 2000. — 182с.
10. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации, 2003. — 362с.
11. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст.121.
12. Лебедев В. Премияльная форма заработной платы / В.Лебедев // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2008. — № 1.

Гальченко О.С. Об анализе форм заработной платы. — Статья.

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов о формах заработной платы. Определено, что премиальная форма заработной платы позволяет работодателю исправлять недостатки основных ее форм. Проанализировано фактическое содержание отношений по депремированию, определена их социально-правовая сущность. Разработаны конкретные предложения по определению понятия премия как оптимального базового термина.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, формы заработной платы, депремирование, депремирование.

Galchenko O.S. The Analysis of Pay Forms. — Article.

The analysis of modern scientific views is given in this article. They conform to legal acts about pay forms. It is possibility to the employer to correct defects of its basic forms. Actual matter of relationship about deawording is analysed, their social legal essence is defined. Concrete proposals on the definition of the concept of the premium as an optimal basic term are developed.

Key words: pay, payment of labour, pay forms, premium, deawording.