
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.22

Н. М. Вапнярчук

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник відділу
планування та аналізу правових досліджень
Управління планування та координації правових досліджень в Україні
Національної академії правових наук України

МІНІМАЛЬНИЙ РОЗМІР ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ЯК СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: НОВАЦІЇ

У статті розглянуто мінімальну заробітну плату як одну з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства. Зроблено висновок, що зростання мінімальної заробітної плати забезпечить підвищення платоспроможності громадян, своєчасність сплати комунальних платежів, дозволить відновити економічну активність, розпочати реальну боротьбу з бідністю та гігантським розривом між українськими реаліями та європейськими стандартами.

Ключові слова: працівник, оплата праці, мінімальна заробітна плата, державна соціальна гарантія, розмір мінімальної заробітної плати.

Постановка проблеми. Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка поряд з іншими галузями перебуває на стадії реформування. На сучасному етапі, у період інтенсивної підготовки до вступу України в ЄС, окрім внутрішніх факторів, необхідно враховувати вплив зовнішніх обставин у вигляді глобалізації економіки й уніфікації трудового законодавства. Становлення України як правової держави потребує перегляду попередніх підходів до розуміння суті та юридичної природи оплати праці і питань її державного регламентування, зокрема, шляхом установаження розміру мінімальної заробітної плати як однієї з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства. На переконання В.М. Вегери, розмір мінімальної заробітної плати належить визначати з урахуванням: а) вартісної величини достатнього для забезпечення нормального

функціонування організму працездатної людини і збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості; б) загального рівня середньої заробітної плати; в) продуктивності праці; г) рівня зайнятості; д) прогнозованого рівня інфляції [1, с. 143].

Мета статті – проаналізувати особливості інституту мінімальної заробітної плати в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. 1 січня 2017 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 6 грудня 2016 р. [2] було внесено суттєві зміни до трудового законодавства, зокрема приведено поняття «мінімальна заробітна плата» у відповідність до європейської практики та міжнародних норм шляхом:

а) запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати (як

нижньої межі оплати праці, що гарантується державою);

б) встановлення мінімального посадового окладу в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року;

в) незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини під час побудови схем посадових окладів, визначення плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.

Так, на сьогодні відповідно до ст. 95 Кодексу законів про працю України [3] та ст. 3 Закону України «Про оплату праці» [4] мінімальна заробітна плата визначається як установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному (з 1 січня 2017 р. – 3 200 грн.) та погодинному розмірах (19,34 грн.). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якої системою оплати праці.

Виходячи з цього визначення, можна виокремити такі суттєві ознаки мінімальної заробітної плати: а) є державною соціальною гарантією; б) встановлюється виключно законами України; в) має загальнообов'язковий характер; д) провадиться за виконану працівником місячну (годинну) норму праці; г) встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

До 1 січня 2017 р. мінімальна заробітна плата визначалась як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна, погодинна норма праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (наразі це положення виключено).

Проаналізувавши старе і нове законодавство стосовно визначення мінімальної заробітної плати, можемо констатувати, що вона залишається державною соціальною гарантією, має загальнообов'язковий ха-

рактер, встановлюється виключно законами України. При цьому вилучено уточнення, що це оплата за просту некваліфіковану працю, хоча тепер мінімальна заробітна плата може включати більшість доплат, надбавок, інших компенсаційних та заохочувальних виплат, а також провадиться за виконану працівником місячну (годинну) норму праці й встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Новацією Закону від 6 грудня 2016 р. також є положення, за яким розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати. Зокрема, це положення прописано у ст. 3-1 «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», якою доповнено Закон України «Про оплату праці». До речі, ця стаття містить досить цікаві положення, а саме:

– по-перше, під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат;

– по-друге, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати;

– по-третє, якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати;

– по-четверте, у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також у разі невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці;

– по-п'яте, мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних

осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Вищезазначеним Законом також передбачено випадки, за яких мінімальна заробітна плата не буде застосовуватись.

1. Як розрахункова величина для визначення посадових окладів і заробітної плати працівників та інших виплат. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці» мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) (до речі, термін «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)» було вперше введено цим Законом) встановлюється в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року (відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [5] з 1 січня 2017 р. прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб, затверджено у розмірі 1 600 грн.).

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» № 1037 від 28 грудня 2016 р. [6] з 1 січня 2017 р. посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери розраховуються, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, визначеного у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року, який у 2017 р. становить 1 600 грн.

При цьому керівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери з метою недопущення «зрівнялівки» у розмірах заробітної плати доручено забезпечити в межах фонду оплати праці диференціацію заробітної плати працівників, які отримують її на рівні мінімальної, за рахунок установлення доплат, надбавок, премій залежно від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його праці.

2. Для розрахунку розміру плати за надання адміністративних послуг (до внесення змін до законодавчих та інших нормативно-правових актів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати для розрахунку розміру плати за надан-

ня адміністративних послуг вона застосовуватиметься у розмірі 1 600 грн.).

3. У колективних договорах та угодах усіх рівнів. Сторонам, які уклали колективні договори й угоди, у 3-місячний строк необхідно привести їхні норми у відповідність з указаним Законом згідно із законодавством. Отже, роботодавці мають внести відповідні зміни до колективних договорів у частині визначення співвідношень в оплаті праці працівників, замінивши раніше передбачені співвідношення до мінімальної заробітної плати на співвідношення до прожиткового мінімуму. Водночас за наявності відповідних коштів згідно зі ст. 9-1 КзпП України підприємства, установи, організації за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові порівняно із законодавством трудові пільги для працівників, зокрема стосовно визначення розмірів посадових окладів і тарифних ставок. До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши нововведення стосовно інституту мінімальної заробітної плати, можемо констатувати таке:

– зазначені зміни законодавства з праці є позитивними не тільки для держави, а й для кожного громадянина;

– зростання мінімальної заробітної плати та дотримання законодавства у сфері зайнятості повинно сприяти збільшенню кількості платників єдиного соціального внеску та надходжень до Пенсійного фонду, а також до місцевих бюджетів у вигляді податку з доходів фізичних осіб. Це, у свою чергу, надасть додаткові можливості для громад спрямовувати кошти на соціальний розвиток відповідних територій;

– для громадянина, який нелегально працює, вигода в тому, що його праця легалізується й завдяки цьому буде враховано страховий стаж та забезпечено інші гарантії, передбачені чинним законодавством, зокрема й у разі тимчасової непрацездатності;

– роботодавці повинні працівникові тепер платити мінімальну заробітну плату і доплати (за роботу в несприятливих умо-

вах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат);

– заробітну плату або посадові оклади вже не будуть розраховувати на основі мінімальної заробітної плати, їх запропоновано визначати у співвідношенні до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року;

– встановлено такі гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати: а) розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати; б) якщо працівник виконав місячну норму праці, роботодавець зобов'язаний нарахувати зарплату не менше 3 200 грн. Якщо ж заробітна плата нарахована в меншому розмірі (зокрема, через періодичність виплат), потрібно здійснити доплату до 3 200 грн.; в) якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу чи не виконав місячну (годинну) норму праці, то мінімальну зарплату визначають пропорційно; г) мінімальні гарантії в оплаті праці внутрішніх сумісників забезпечують окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом, оскільки це різні трудові договори, юридично між собою не пов'язані; д) відпускні, лікарняні, декретні, як і оплату за середнім заробітком в інших випадках, не враховують під час забезпечення гарантованого мінімального розміру зарплати, оскільки це виплати за невідпрацьований час;

– під час забезпечення розміру мінімальної зарплати враховують: доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення, розширення зони обслуговування, збільшення навантаження, заміщення; надбавки за інтенсивність, напруженість праці; місячні, квартальні, піврічні, річні премії, спеціальні премії; винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років; матеріальну допомогу (зокрема, на вирішення соціально-побутових питань), допомогу на оздоровлення тощо;

– не враховують до зарплати для забезпечення її мінімального розміру: доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я; доплати за роботу в нічний та надурочний час; ви-

плати за роз'їзний характер робіт; премії до святкових і ювілейних дат.

Вважаємо, що правову основу встановлення і порядку підвищення розміру мінімальної заробітної плати повинен визначати спеціальний закон. Приміром, Закон України «Про мінімальну заробітну плату», який має містити: а) тлумачення основних термінів, уживаних у ньому; б) завдання правового регулювання мінімальної заробітної плати; в) умови визначення її розміру; г) джерела фінансування витрат на її підвищення; д) порядок установаження і перегляду розміру мінімальної заробітної плати; е) порядок оприлюднення відповідної інформації; є) відповідальність за порушення законодавства у цій царині.

Підводячи підсумок проведеного дослідження, можемо констатувати, що зростання мінімальної заробітної плати забезпечить підвищення платоспроможності громадян, своєчасність сплати комунальних платежів, дозволить відновити економічну активність, розпочати реальну боротьбу з бідністю та гігантським розривом між українськими реаліями і європейськими стандартами.

Список використаної літератури:

1. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : [монографія] / В.М. Вегера. – Х. : Право, 2015. – 168 с.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України № 1774-VIII від 06.12.2016 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 2. – Ст. 25.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
4. Про оплату праці Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
5. Про Державний бюджет України на 2017 рік : Закон України № 1801-VIII від 21.12.2016 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 3. – Ст. 31.
6. Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України № 1037 від 28.12.2016 р. // Офіційний вісник України. – 2017. – № 4. – Ст. 141.

Вапнярчук Н. Н. Минимальный размер должностного оклада как социальная гарантия оплаты труда: новации

В статье рассмотрено минимальную заработную плату как одну из важнейших государственных социальных гарантий в условиях рыночного хозяйства. Сделан вывод, что рост минимальной заработной платы обеспечит повышение платежеспособности граждан, своевременность уплаты коммунальных платежей, позволит восстановить экономическую активность, начать реальную борьбу с бедностью и гигантским разрывом между украинскими реалиями и европейскими стандартами.

Ключевые слова: работник, оплата труда, минимальная заработная плата, государственная социальная гарантия, размер минимальной заработной платы.

Vapnyarchuk N. The minimum size official salary as a social guarantee labour remuneration: innovations

The article reviews the minimum wage as one of the most important public social security in a market economy. It is concluded that the increase in the minimum wage will improve solvency citizens timely payment of utility bills will restore economic activity to begin the real fight against poverty and a huge gap between the realities of Ukrainian and European standards.

Key words: worker, wages, minimum wage, state social guarantee, level of minimum wages.