

Законодавчі новації в оплаті праці

Протягом грудня 2016 року Парламентом прийнято низку законодавчих актів у сфері оплати праці, зокрема закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (№1774-VIII від 06.12.2016 р.) та «Про Державний бюджет України на 2017 рік» (№1801-VIII від 21.12.2016 р.).

Як змінився розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2017?

Держбюджетом України на 2017 рік встановлено мінімальну заробітну плату з 1 січня:

- у місячному розмірі – 3 200 гривень;
- у погодинному розмірі – 19,34 гривні.

Законом №1774-VIII змінено суть та структуру мінімальної заробітної плати. Відтепер, **МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА – ЦЕ ВСТАНОВЛЕНИЙ ЗАКОНОМ МІНІМАЛЬНИЙ РОЗМІР ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ВИКОНАНУ ПРАЦІВНИКОМ МІСЯЧНУ (ГОДИННУ) НОРМУ ПРАЦІ.**

Тепер до мінімальної зарплати можуть включатися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, за винятком доплат 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.

Кожного місяця перед виплатою заробітної плати необхідно проводити звірку нарахованої заробітної плати із розміром мінімальної заробітної плати. Якщо розмір нарахованої працівникові заробітної плати нижче, ніж розмір мінімальної заробітної плати, необхідно здійснити доплату до 3200 грн.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Чи є вичерпним зазначений перелік доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат?

Зазначений перелік не є вичерпним. Керуючись нормами чинного законодавства варто пам'ятати про складові, що за жодних обставин не включаються в розрахунок нарахованої заробітної плати. Так, відповідно до закону №1774 від 06.12.2016 не включаються:

- доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (зокрема, доплата за роботу у шкідливих умовах праці за результатами атестації робочого місця, доплата за використання дезінфікуючих засобів тощо);

- доплата за роботу в нічний час;
- доплата за роботу в надурочний час;
- надбавка за роз'їзний характер роботи;
- премії до святкових і ювілейних дат;
- винагорода за цивільно-правовим договором;
- зарплата на роботі за внутрішнім сумісництвом.

Разом з тим, не включаються також виплати, нараховані за невідпрацьований час:

- відпускні (в т.ч. компенсація за невикористану відпустку);
- лікарняні (в т.ч. декретні);
- оплата простою;
- оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
- оплата підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати,

а також виплати, що не залежать від виконаної працівником місячної (годинної) норми праці:

- матеріальна допомога (на оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань);
- сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- індексація заробітної плати.

Перелік доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, що включаються до складу мінімальної заробітної плати, через невизначеність, хто саме має регулювати ці питання, має вирішуватися соціальними партнерами в рамках колективних договорів і угод.

Яким чином диференціювати оплату за некваліфіковану та кваліфіковану працю у небюджетній сфері?

Останніми законодавчими змінами скасовано поняття оплати за просту некваліфіковану працю. Таким чином, питання співвідношення оплати за некваліфіковану та кваліфіковану працю перенесено у площину колективно-договірних відносин.

Крім того, переглянуто норму щодо необхідності перевищення розміром тарифної ставки працівника першого розряду розміру мінімальної заробітної плати. Орієнтиром для встановлення розміру тарифної ставки працівника I тарифного розряду небюджетної сфери є величина прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що визначається законом про держбюджет, станом на 1 січня календарного року.

З метою мінімізації доплат до 3200 грн. висококваліфікованим працівникам, а також адекватної оцінки праці таких працівників необхідно домагатися встановлення у колективних договорах і угодах тарифної ставки працівника основної професії у співвідношенні до розміру фактичного прожиткового мінімуму з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб, що розраховується Мінсоцполітики, який у цінах листопада 2016 року склав 3 040 грн (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб)

Разом з тим, необхідно звести до мінімуму кількість доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, що включаються до складу мінімальної заробітної плати на конкретному підприємстві.

Як змінилися підходи до колективно-договірного регулювання оплати праці?

З 01.01.2017 р. показник мінімальної заробітної плати не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів.

Прикінцевими положеннями закону №1774 від 06.12.2016 зобов'язано соціальних партнерів у тримісячний термін привести норми колективних договорів і угод у відповідність до чинного законодавства.

Принципи добровільності і невтручання держави в переговорний процес та реалізації зобов'язань Сторонами колективних переговорів, що гарантується Конвенцією МОП 1949 р. № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, Конвенцією МОП 1981 р. № 154 про сприяння колективним переговорам, знехтувані цими законодавчими змінами.

Пропозиції ФПУ та заперечення СПО об'єднань профспілок з цих та інших питань не були враховані Верховною Радою України на етапі доопрацювання законопроекту (№5130 від 15.09.2016) та прийняття закону №1774 від 06.12.2016.

Як діяти профспілкам в ситуації що склалася? Як захистити права працівників?

На виконання пункту 2.4. Генеральної угоди на 2016–2017 роки Сторони провели переговори щодо визначення розміру тарифної ставки робітника I розряду небюджетної сфери, проте консенсусу не досягнуто.

Завдання профспілок у ситуації, що склалася, – під час проведення переговорів із внесення змін і доповнень до галузевих, територіальних угод та колективних договорів зберегти існуючі гарантії працівників в оплаті праці, а також забезпечити оптимальне співвідношення між кваліфікованою та некваліфікованою працею, основною та додатковою заробітною платою.

Необхідно:

1) контролювати, щоб збільшення фонду оплати праці у 2017 році було адекватним виконанню норми закону про те, що нарахована заробітна плата кожному працівникові має бути не нижче 3200 грн.;

2) не допускати масових вивільнень працівників;

3) не допускати застосування нетипових форм зайнятості тощо.

У разі недосягнення згоди сторін на укладення нового колективного договору, угоди (внесення змін і доповнень до чинних договорів, угод), продовжують діяти норми попереднього договору, угоди як мінімальні гарантії для працівників до укладення нового колективного договору, угоди. Також норми договорів, угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Проте, варто пам'ятати, що законодавством України допускається відтермінування введення в дію нових договірних гарантій з оплати праці лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців за умови дотримання державних норм і гарантій в оплаті праці.

Чи контролюватиме влада виконання власних рішень?

З метою контролю за виконанням норми закону щодо виплати заробітної плати на рівні не нижче 3200 грн. Урядом утворено Міжвідомчу робочу групу з питань забезпечення реалізації рішень, спрямованих на підвищення рівня оплати праці та дотримання норм законодавства в частині мінімальної заробітної плати та ініційовано створення таких груп у кожному регіоні.

ФПУ, в свою чергу звернулася до Віце-прем'єр-міністра України Розенка П.В. щодо проведення в період 19-24 січня 2017 року наради із залученням профспілкового активу, членів міжвідомчої робочої групи, представників причетних центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Які є інструменти профспілкового контролю за впровадженням зазначених законодавчих змін?

Голову ФПУ **Осового Г.В.** включено до складу Міжвідомчої робочої групи з питань забезпечення реалізації рішень, спрямованих на підвищення рівня оплати праці та дотримання норм законодавства в частині мінімальної заробітної плати, яка буде щотижня проводити свої засідання.

Разом з тим, досягнуто домовленості з Урядом щодо залучення профспілок до роботи аналогічних груп в областях.

Крім того, у ФПУ буде запроваджено власний паралельний моніторинг.

Нагадуємо, що відповідно до статті 259 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) на профспілки та їх об'єднання покладено обов'язок щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Повноваження профспілок, їх об'єднань та структурних ланок щодо здійснення громадського контролю визначається статтею 247 КЗпП, статтями 21 та 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У процесі запровадження нових підходів до оплати праці з метою забезпечення належного захисту прав працівників необхідно організувати систематичний контроль за неухильним додержанням роботодавцями законодавства про працю, зокрема в частині своєчасності та повноти нарахування та виплати заробітної плати.

Такий контроль має забезпечуватися:

- на рівні галузі та території – правовими інспекторами праці профспілок або громадськими інспекторами праці, які мають відповідні повноваження;

- на рівні підприємств, установ, організацій – виборним профспілковим органом, через який профспілка здійснює свої повноваження, або громадськими інспекторами праці, де вони обрані.

Відповідні положення про здійснення зазначеного контролю необхідно включати у колективні договори та угоди при перегляді їх умов у зв'язку із змінами у законодавстві.

У випадках безпідставної відмови роботодавців від забезпечення реалізації рішень, спрямованих на підвищення рівня оплати праці та дотримання норм законодавства в частині мінімальної заробітної плати слід використовувати можливості вирішення розбіжностей, які передбачені у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів», або звертатися до суду.

У разі необхідності, для виявлення фактів порушення законодавства про оплату праці, вжиття заходів щодо їх усунення слід ініціювати в установленому порядку перевірку підприємства, установи, організації інспекторами праці територіальних органів Держпраці або виконавчих органів міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення.

Згідно з пунктом 2.3. Угоди про співпрацю між Державною службою України з питань праці та Федерацією професійних спілок України, укладеної 22 червня 2016 року, представники профспілкових організацій, що входять до складу ФПУ, можуть брати участь у зазначених перевірках.