**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ факультет

Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Реферат на тему:**

**«Минимальные социальные гарантии**

**для работников в Украине»**

Выполнил:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Симферополь, 2007 г.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Минимальные гарантии в трудовом праве: понятие, содержание, специфика правового регулирования… … … … … … … … … … … … … ..3
2. Трудовое соглашение (договор) как способ обеспечения социальных гарантий для работников… … … … … … … … … … … … … ..6
3. Гарантии прав граждан на охрану труда … … …… … … … … .10
4. Рабочее время… … … … … … … …… … … … … … … … … .12
5. Гарантии в отношении отпусков и времени отдыха… ... … … ..13
6. Оплата труда … … … … … … … … … … … … ... … … … … .16
7. Новеллы в международном трудовом праве и социальном гарантировании… … … … … … … … … … … … … … … … … … … … 23

**1. Минимальные гарантии в трудовом праве: понятие, содержание, специфика правового регулирования**

Регулирование трудовых отношений в Украине производится на основании законодательства о труде, в частности, Кодекса Законов о труде. Согласно ст. 3 КЗоТ, законодательство о труде регулирует трудовые отношения ра­ботников всех предприятий, учреждений, организаций независи­мо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой при­надлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами.

Общие положения содержат нормы, определяющие предмет, сферу действия, функции трудового права, принципы правового регулирования, единство и диф­ференциацию, субъекты трудового права, их правовой статус. Надлежащее место в общих положениях должно быть отведено нормам, закрепляющим право на труд, его понятие, содержание, гарантии.

Действующим трудовым законодательством предусмотрены гарантии осуществления работниками своих прав и ответственность за исполнение трудовых обязанностей. Гарантии трудовых прав установлены при приеме на работу, изменении трудового договора, его прекращении.

Гарантии в одних случаях предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав, в других — устанавливают границы действий обязанных лиц, в третьих — обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, в четвертых — обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением за счет виновных лиц[[1]](#endnote-1)

Общий предел особенностей правового регулирования трудовых отношений работников, указанных в части второй ст. 3 КЗоТ, таков, что указанным работникам в любом случае предоставляются предусмотренные законодательством о труде гарантии, касающиеся труда женщин, молодежи, инвалидов, охраны труда и занятости. Не должно возникать особых слож­ностей при определении круга гарантий (и устанавливающих их норм) для женщин, молодежи и инвалидов. Гарантии, ка­сающиеся охраны труда, установлены статьями 153-173' КЗоТ, Законом "Об охране труда" соответствующими специальны­ми нормативными актами.[[2]](#endnote-2)

5 октября 2000 г. Верховная Рада Украины приняла Закон Украины «О

государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях». Этот Закон определяет правовые основы формирования и применения государственных социальных стандартов и нормативов, направленных на реализацию закрепленных Конституцией Украины и законами Украины основных социальных гарантий.

Государственные социальные гарантии являются обязательными для всех государственных органов, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности. Органы местного самоуправления при разработке и реализации местных социально-экономических программ могут предусматривать дополнительные социальные гарантии за счет средства местных бюджетов.

Размежевание полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере формирования и применения нормативов финансового обеспечения предоставления государственных социальных гарантий определяется в соответствии с Конституцией Украины и законами Украины. Координацию деятельности органов исполнительной власти и органов местного самоуправления относительно применения государственных социальных стандартов и нормативов и нормативов финансового обеспечения предоставления государственных социальных гарантий осуществляют специально уполномоченные центральные органы исполнительной власти, отвечающие за реализацию государственной политики в сфере финансов и социальной защиты.[[3]](#endnote-3)

Особенности труда членов кооперативов и их объединений, кол­лективных сельскохозяйственных предприятий, крестьянских (фер­мерских) хозяйств, работников предприятий с иностранными ин­вестициями определяются законодательством и их уставами. При этом гарантии по занятости, охране труда, труда женщин, моло­дежи, инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Формулировка части второй ст. 3 КЗоТ "особенности тру­да членов кооперативов" распространяется, на наш взгляд, на членов не только производственных, но и других кооперати­вов, в частности, на членов потребительских обществ. С учетом этого следует признать, что п. 4 ст. 6 Закона "О потребительс­кой кооперации", предоставляющий членам потребительско­го общества право первоочередного приема на работу в обще­ство, не противоречит ст. 3 и другие нормы КЗоТ.

Государство осуществляет финансовую поддержку местного самоуправления с целью обеспечения предоставления государственных социальных гарантий на основе нормативов затрат (финансирования). Целевая государственная поддержка осуществляется с целью выравнивания возможностей отдельных территориальных общин относительно обеспечения предоставления государственных социальных гарантий.

В части, не противоречащей законодательству Украины, в Украине продолжает действовать Закон "О кооперации в СССР". При этом положения Закона "О кооперации в СССР" и уставов имеют юридическую силу лишь постольку, поскольку они не снижают установленный законодательством о труде уро­вень гарантий прав работников, касающихся занятости, охра­ны труда, труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.

Какое-либо снижение уровня гарантий, установленного на этот счет законодательством о труде, не может допускаться ни специальным законодатель­ством, распространяющимся на кооперативы, ни их уставами.

Одним из важных направлений государственной политики в сфере социальной защиты населения является становление государственных стандартов и государственных социальных гарантий. *Государственные социальные стандарты* — это установленные законами, другими нормативно-правовыми актами социальные нормы и нормативы или их комплекс, на базе которых определяются уровни основных государственных социальных гарантий. Государственные социальные гарантии — установленные законами минимальные размеры оплаты труда, доходов граждан, пенсионного обеспечения, социальной помощи, размеры других видов социальных выплат, установленные законами и другими нормативно-правовыми актами, которые обеспечивают уровень жизни не ниже прожиточного минимума.

**2. Трудовое соглашение (договор) как способ обеспечения социальных гарантий для работников**

Статья 10 КЗоТ «Коллективный договор».

Коллективный договор заключаются на основании действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов трудящихся, собственников и уполномоченных ими органов.

С позиции теории можно разделить соглашения на заключаемые на государственном, отраслевом, региональном уровнях на двухсторонней основе. Тогда сторонами генерального (высшего) соглашения выступают:

профессиональные союзы, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения;

собственники или уполномоченные ими органы, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения, на предприятиях которых занято большинство наемных работников государства.

Сторонами соглашения на отраслевом уровне являются собственники, объединения собственников или уполномоченные ими органы и профсоюзы объединение ли профсоюзов или других представительских организаций трудящихся, которые имеют соответствующие полномочия, достаточные для ведения переговоров, заключения соглашения и реализации ее норм на большинстве предприятий, которые входят в сферу их действия.[[4]](#endnote-4)

Соглашение на региональном уровне заключается между местными органами государственной власти или региональными объединениями предпринимателей, если они имеют соответствующие полномочия, и объединениями профсоюзов или другими уполномоченными трудовыми коллективами органами.[[5]](#endnote-5)

Соглашением на государственном уровне регулируются основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений, в частности по:

гарантиям труда и обеспечении производительной занятости;

минимальным социальным гарантиям оплаты труда и доходов всех групп и слоев населения, которые обеспечивали бы достаточный уровень жизни;

размеру прожиточного минимума, минимальных нормативов;

социальному страхования;

трудовым отношениям, режиму работы и отдыха;

условиям охраны труда и окружающей природной среды;

удовлетворению духовных потребностей населения;

условиям роста фондов оплаты труда и установления межотраслевых соотношений в оплате труда. (Часть первая статьи дополнена абзацем девятым в соответствии с Законом N 20/97-ВР от 23.01.97)

Соглашением на отраслевом уровне регулируются отраслевые нормы, в частности по:

нормированию и оплате труда, установлению для предприятий отрасли (подотрасли) минимальных гарантий заработной платы в соответствии с квалификацией на основании единой тарифной сетки по минимальной границе и минимальными размерами доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли (подотрасли);

установлению минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот в сфере труда и занятости;

трудовым отношениям;

условиям и охране труда;

жилищно-бытовому, медицинскому, культурному обслуживанию, организации оздоровления и отдыха;

условиям роста фондов оплаты труда; (Часть вторая статьи 8 дополнена абзацем седьмым в соответствии с Законом N 20/97-ВР от 23.01.97 )

установлению межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда. (Часть вторая статьи 8 дополнена абзацем восьмым в соответствии с Законом N 20/97-ВР от 23.01.97)

Отраслевое соглашение не может ухудшать положение трудящихся по сравнению с генеральным соглашением. Соглашения на региональном уровне регулируют нормы социальной защиты наемных работников предприятий, включают высшие по сравнению с генеральным соглашением социальные гарантии, компенсации, льготы.

Стороны, которые заключили соглашение, должны информировать граждан через средства массовой информации об изменении соглашения и ходе его реализации.

Отраслевые и региональные соглашения подлежат уведомительной регистрации Министерством труда Украины.

Коллективные договоры подлежат уведомительной регистра­ции местными органами государственной исполнительной власти. Порядок уведомительной регистрации коллективных до­говоров установлен постановлением Кабинета Министров Украины "О порядке уведомительной регистрации отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров" от 5 апреля 1994 г. № 225. Предприятиям следует выполнять следующие установленные названным постановлением требования к представляемым на регистрацию коллективному договору, соглашению:

1) они должны содержать информацию об источниках фи­нансирования мер по предоставлению дополнительных (по сравнению с законодательством) социальных льгот и гаран­тий;

2) они должны соответствовать требованиям законодатель­ства о языках и излагаться в соответствии с общими нормами правописания;

3) они не должны противоречить законодательству и усло­виям соглашений более высокого уровня.

Целью регистрации является обеспечение возможности учесть условия коллективного договора, соглашения при раз­решении коллективных или индивидуальных трудовых спо­ров.

Трудовая деятельность, которая протекает в рамках трудового договора, обладает следующими правовыми признаками. Это:

— труд юридически несамостоятельный, а протекаю­щий в рамках определенного предприятия, учреждения, организации (юридического лица) либо у отдельного гражданина (физического лица);

— не на основе собственных средств производства, а на средства (капитал) собственника;

— не на свой страх и предпринимательский риск, а путем выполнения в работе указаний и распоряжений собственника либо уполномоченного **им** органа и под гарантированную оплату;

— выполнение работы определенного вида (трудовой функции);

— трудовой договор, как правило, заключается на не­определенное время и лишь в случаях, установленных в законе, — на определенный срок;

— осуществление трудовой деятельности происхо­дит, как правило, в коллективе работников (трудовом коллективе);

— выполнение в течение установленного рабочего времени определенной меры труда (норм труда);

— получение от работодателя в установленные сро­ки денежного вознаграждения за выполняемую работу;

* обеспечение работодателем гарантий в установ­ленных случаях
* участие работодателя в финансировании социаль­ного страхования работника.

**3. Гарантии прав граждан на охрану труда**

Права граждан (в том числе работников), закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, могут быть реализованы только при условии, если в нормативном порядке будут установлены для этого необходимые гарантии.

Закон Украины «Об охране труда» предусматривает целый ряд гарантий прав граждан на охрану труда как при заключении трудового договора, так и во время работы на предприятии.

Установлено, что условия трудового договора не могут содержать положения, которые не отвечают законодательству Украины об охране труда. Гражданин при заключении трудового договора должен быть проинформирован собственником под расписку об условиях труда на предприятии, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье и его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях. Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому согласно медицинскому заключению противопоказана предложенная работа по состоянию здоровья.

Одной из гарантий является и то, что работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья либо для окружающих его людей и природной среды. Факт наличия такой ситуации подтверждается специалистами по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза и уполномоченного трудового коллектива, а за период простоя по этим причинам, не по вине работника, за ним сохраняется средний заработок.

Также работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если собственник не исполняет законодательство об охране труда, условия коллективного договора по этим вопросам. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного заработка *(часть 3 ст. 38 и ст. 44 КЗоТ).*

На время приостановления эксплуатации предприятия, цеха, участка, отдельного производства или оборудования органом государственного надзора либо службой охраны труда работникам гарантируется сохранение места работы.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предоставляется право на дополнительные льготы и компенсации. Они бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, имеют право на оплачиваемые перерывы санитарно-оздоровительного назначения, сокращение продолжительности рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации, предоставляемые в предусмотренном законодательством порядке. Собственник также может за свои средства дополнительно устанавливать по коллективному договору (трудовому договору) работникам льготы и компенсации, не предусмотренные действующим законодательством.

Гарантийной нормой является и то, что на собственника возлагается обязанность бесплатной выдачи работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а если работник был вынужден приобрести их за собственные средства — компенсировать ему расходы.

Говоря о гарантиях прав граждан на охрану труда, особо необходимо выделить обязанность собственника возместить работнику ущерб, причиненный ему увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Законом Украины «Об охране труда», нормативно-правовыми актами в этой области предусматриваются и другие гарантии прав работников на охрану труда.

**4. Рабочее время**

Рабочее время — это установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Конституция Украины в ст. 45 предусматривает, что работающему гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени устанавливается как в централизованном порядке, так и на уровне локального регулирования. И если ранее установленные на законодательном уровне нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени, были императивными, то в современных условиях наблюдается тенденция коллективно-договорного и индивидуального (в рамках трудового договора) регулирования продолжительности рабочего времени. Государство лишь устанавливает определенный предел продолжительности рабочего времени. Так, в соответствии со ст. 50 КЗоТ Украины нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Такая продолжительность рабочего времени называется нормальное рабочее время*.* Причем, следует отметить, что предусмотренные законодателем гарантии в отношении предельной продолжительности рабочего времени распространяются на работников предприятий всех форм собственности. *(Ст. 3 КЗоТ Украины).*

**5. Гарантии в отношении отпусков и времени отдыха**

В соответствии с Конституцией Украины граждане нашей страны пользуются правом на ежегодное свободное от основной работы время. Для отдыха им предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска. В некоторых случаях работники могут получить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав каждого работника. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с предприятием. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отпуск.

Закрепляя право на отдых в качестве неотъемлемого права каждого, Конституция Украины, вместе с тем, предусматривает, что установленный законом ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется не всем гражданам, занимающимся той или иной трудовой деятельностью, а только работающим по трудовому договору или находящемся в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями.

Там же, где трудовой договор отсутствует и нет трудовых отношений, говорить об обеспечении права на отпуск не имеет смысла. Лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью, само решает вопрос об отпуске.

Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности, формы оплаты труда, режима, условий труда, срока трудового договора.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск на общих основаниях имеют и лица, работающие по найму у отдельных граждан в качестве домашней работницы, шофера, секретаря, няни и т.п.

Администрация не может лишить рабочих и служащих отпуска полностью или частично. Это относится как к основному, так и к дополнительным отпускам. Лишь за прогул без уважительных причин продолжительность отпуска уменьшается на число дней прогула, но при этом она не может быть менее 12 рабочих дней.

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст.74 КЗоТ Украины), что является важнейшей гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

В соответствии со ст.40 КЗоТ увольнение работника по инициативе администрации во время пребывания его в ежегодном отпуске не допускается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Запрещается в этот период и перевод на другую работу. Но сам работник в праве во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено либо утрачено в период работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск (ст.83 КЗоТ). Сам работник так же не имеет права отказаться от отпуска.

Отпуска прежде всего подразделяются на ежегодные основные и дополнительные. Оба эти отпуска предоставляются за работу и для отдыха. Отличие этих отпусков заключается в продолжительности, основаниях и порядке предоставления.

Ежегодный отпуск обычно выступает как сумма основного и дополнительного отпусков, на которые работник имеет право. Для получения дополнительного отпуска условия и характер работы, а также некоторые другие обстоятельства, с которыми связано возникновение права на его получение, являются определяющими. А основной отпуск гарантирован работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет.

Дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда продолжительностью 35 календарных дней. Список утвержден Кабинетом Министров Украины.

Список должен применяться на всех предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от их организационно-правовой формы при наличии вредных условий труда. Продолжительность дополнительного отпуска, установленная в Списке для выполняющих ту или иную работу, занимающих ту или иную должность-это минимальная гарантия для работника любого предприятия, занятого на данной работе. Если ранее предприятие не имело права расширять круг лиц, пользующихся дополнительными отпусками за работу с вредными условиями труда и увеличивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком, то теперь никаких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них обычно приводятся в коллективном договоре.

Дополнительные отпуска в связи с учебой:

Право на образование является одним из важнейших конституционных прав граждан. Реальность и широта гарантий, обеспечивающих право на образование, дают возможность получения его и без отрыва от производства.

В целях создания надлежащих условий для сочетания работы и учебы трудовым законодательством установлены многочисленные льготы рабочим и служащим, успешно совмещающим труд с обучением. Среди этих льгот большое место занимает предоставление дополнительных отпусков для учебы, цель которых - дать работникам дополнительное свободное время для подготовки и сдачи экзаменов и зачетов, выполнение лабораторных работ и т.д.

Дополнительные отпуска предоставляются в связи с обучением без отрыва от производства, в средних общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре, а также некоторым категориям специалистов, повышающим квалификацию.

На практике встречаются случаи нарушения права на отпуск.

Надзор за соблюдением законодательства об отпусках осуществляют специально уполномоченные на это государственные органы и инспекции, которые являются независимыми в своей деятельности от владельца или уполномоченного им органа.

Контроль за соблюдением законодательства об отпусках осуществляют в пределах своей компетенции центральные и местные органы государственной исполнительной власти и профсоюзные органы.

Высший надзор за соблюдением и применением законодательства об отпусках осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами. Лица, виновные в нарушении законодательства об отпусках, несут ответственность согласно законодательству. Споры, возникающие относительно предоставления отпусков, рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

**6. Оплата труда**

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%[[6]](#endnote-6).

Действующим законодательством, в частности, статьей 97 КЗоТ Украины, предусмотрены нормы, которые позволяют предприятиям, в случае необходимости, использовать почасовую систему оплаты труда работников.

Указанная система оплаты труда применяется для работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, на временных, разовых работах, на ремонте и обслуживании оборудования, контроле качества продукции, экспериментальных и вспомогательных работах, ремонтно-строительных, транспортных и т.д.

Она приемлема также для женщин с малолетними детьми, молодежи, которая совмещает работу с учебой, людей, у которых ограниченная трудоспособность и которые заинтересованы в работе на условиях неполного рабочего дня.

Учитывая, что длительность рабочего времени по месяцам года разная, при выполнении часовой нормы труда за одну и ту же выполненную работу работнику гарантируется разное вознаграждение.

Поэтому назрела неотложная потребность упорядочить этот процесс, в частности, ввести в законодательное поле такое понятие, как почасовая минимальная заработная плата, и предусмотреть определенные гарантии для работников, которые работают по почасовой системе оплаты труда.

С целью реализации этой задачи и внедрения в Украине новой социальной гарантии – регулированной государством минимальной почасовой заработной платы - был разработан Кодекс законов о труде Украины и Закон Украины «Об оплате труда».

Законами определены основные принципы установления минимальной почасовой заработной платы. Размер минимальной заработной платы устанавливается одновременно в месячном и почасовом размере с учетом прожиточного минимума, общего уровня средней заработной платы, уровня занятости и других экономических условий. Почасовой размер минимальной заработной платы определяют, исходя из месячного размера минимальной заработной платы и среднемесячной длительности рабочего времени при нормальной длительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Процедура определения размера минимальной заработной платы неизменна. Устанавливать размер минимальной почасовой заработной платы продолжают в том же порядке, который предусмотрен действующей редакцией статьи 10 Закона Украины «Об оплате труда» относительно установления минимальной заработной платы.

Установление на государственном уровне размера минимальной почасовой заработной платы не уменьшил объем существующих прав работников.

Внедрение минимальной почасовой заработной платы никаким образом не связано с уменьшением нормы длительности рабочего времени. Кодексом законов о труде Украины (статья 50) уже предусмотрена возможность предприятия при заключении коллективного договора устанавливать меньшую норму длительности рабочего времени.

С целью установления дополнительных гарантий работникам, которые будут работать по почасовой системе оплаты, статью 106 КЗоТ Украины предлагается дополнить нормой относительно проведения оплаты сверхурочных всех часов, отработанных работником сверх установленной законодательством длительности рабочего времени в неделю в случае, если работнику не установлена длительность ежедневной работы.

Внедрение предложенных законодательством изменений в законодательство будет способствовать дальнейшему усилению социальной защиты человека труда. [[7]](#endnote-7)

Законом также устанавливаются условия определения размера минимальной заработной платы, один из которых – учет размера прожиточного минимума для трудоспособного лица, который отвечает нормам Конвенции МОТ № 131. Указанная норма предусматривает возможность для государства устанавливать размер минимальной заработной платы с учетом как 100 процентов, так и более высокого процента прожиточного минимума, исходя из финансовых возможностей как бюджетов, так и предприятий.

Норма, что минимальная заработная плата не может быть меньше прожиточного минимума, установлена Законом Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» и не нуждается в дублировании законодательными актами Украины.

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.

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.

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 **гаранти**йным выплатам относятся:

1) выплаты работникам за время выполнения государственных или общественных обязанностей *(ст. 119 КЗоТ);*

2) выплаты при переезде на работу в другую местность *(cm. 120 КЗоТ);*

3) выплаты при служебных командировках *(cm. 121 КЗоТ);*

4) выплаты за время повышения квалификации с отрывом от производства *(cm. 122 КЗоТ, постановление Кабинета Министров Украины от 28 июня 1997г. №* *695 «О гарантиях и компенсациях для работников, которые направляются для повышения квалификации, подготовки, переподготовки, обучения иным профессиям с отрывом от производства» );*

5) выплаты за время пребывания в медицинском учреждении на обследовании (ст. 123 КЗоТ);

6) выплаты донорам *(ст. 124 КЗоТ, cm. 9 Закона Украины от 23 июня 1995 г. «О донорстве крови и ее компонентов»);*

7) выплаты работникам — авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений *(ст. 126 КЗоТ);*

8) выплаты за участие в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора или соглашения *(ст. 12 Закона Украины. «О коллективных договорах и соглашениях»);*

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 *(ст. 14 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»).*

Гарантийные доплаты выплачиваются работнику в случае снижения заработка. К основным видам доплат относятся:

1) доплаты несовершеннолетним работникам *(ст. 194 КЗоТ);*

2) доплаты при переводе работника на другую работу и перемещении (при переводе на другую нижеоплачиваемую работу и перемещении — ст. 114 КЗоТ, при переводе на легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет *(ст. 178 КЗоТ)* и в других случаях.

Компенсационные выплаты — это суммы, выплачиваемые работникам сверх оплаты по труду для компенсации затрат, связанных с выполнением ими своих трудовых обязанностей, а также расходов в связи с переездом при приеме на работу в другую местность. К основным видам компенсационных выплат следует отнести:

1) выплаты при переезде на работу в другую местность *(ст. 120 КЗоТ, постановление Кабинета* *Министров Украины от 02.03.98 г. № 255 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность»);*

2) командировочные расходы при направлении в служебную командировку *(ст. 121 КЗоТ, постановление Кабинета Министров Украины от 5 января 1998 г. № 10 «О нормах возмещения расходов на командировки в пределах Украины и за границу» );*

3) компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам *(ст. 125 КЗоТ);*

4) выплаты при призыве на военную службу или прохождении военных сборов *(cm.cm. 21, 29 Закона Украины «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»);*

5) при направлении для повышения квалификации, подготовки, переподготовки, обучения иным профессиям с отрывом от производства *(постановление Кабинета Министров Украины от 28 июня 1997 г. № 695 «О гарантиях и компенсациях для работников, которые направляются для повышения квалификации, подготовки, переподготовки, обучения иным профессиям с отрывом от производства» );*

6) компенсация расходов за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок *(Нормы, расходов на представительские цели, рекламу и выплату компенсации за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок и порядок их расходования, утвержденные приказом Министерства финансов Украины и Министерства экономики Украины от 12 ноября 1993 г. № 88);*

7) компенсация отдельным категориям работников бюджетных учреждений и организаций расходов на проезд в пассажирском транспорте в связи с выполнением служебных обязанностей *(Порядок возмещения расходов на проезд пассажирским транспортом отдельным категориям работников бюджетных учреждений и организаций в связи с выполнением ими служебных обязанностей, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 22 августа 1997 г. № 922).*

**7. Новеллы в международном трудовом праве и социальном гарантировании**

С 1 мая расширяются возможности людей найти работу в других странах ЕС и связанные с этим социальные гарантии.

Изменения в трудовой сфере большинство из старых государств ЕС свой рынок труда для Эстонии сразу не откроют. В Дании, например, без наличия видов на жительство и работу можно будет искать работу лишь на протяжении шести месяцев. В Голландии же гражданин Эстонии сможет получить разрешение на работу только тогда, когда в течение пяти недель на это место не удалось найти голландского гражданина. Присоединяющиеся к ЕС страны ограничений для Эстонии в части рынка труда не вводили. Хотя рынок труда всех старых членов ЕС, кроме Ирландии и Великобритании, останется еще, как минимум, на два года закрытым, возможности Европейского Союза будут открыты для изучения и поиска. Кроме того, с 1 мая можно отправиться на работу в другую страну ЕС, используя возможности системы свободного движения услуг и через аренду рабочей силы.

Система свободного движения услуг позволяет предприятиям Эстонии отправлять своих работников на работу в государства ЕС сроком до одного года. В части движения услуг ограничения для Эстонии ввели лишь Германия и Австрия. Аренда рабочей силы является сравнительно новой услугой для всей Европы, а потому эта сфера отрегулирована мало. У работающего на принципах аренды работника возникает одновременно как бы два работодателя. Поэтому перед подписанием договоров, как сами документы, так и данные работодателей следует основательно изучить.

Поскольку в различных государствах гарантии, как работникам, так и оказывающим услуги лицам отличаются, то до того, как отправиться туда на работу, было бы разумно изучить информацию, опубликованную на домашних страницах EURESe и Департамента рынка труда.

Кроме свободы передвижения, вступление Эстонии в ЕС несет с собой расширение социальных гарантий. В связи со свободным передвижением рабочей силы с 1 мая унифицируются пенсионные системы. После вступления Эстонии в Европейский Союз человек сможет в течение жизни работать в различных странах, а выйдя на пенсию, получать деньги от каждой из стран, где он работал в соответствии с проработанным там временем. Дающий право на получение пенсии стаж также получается в результате соединения проработанного в различных странах времени. Важно знать, что, отправляясь на работу в другую страну, вы не обязательно будете получать все местные социальные пособия. К основанным на принципе места

проживания льготам, которых человек лишается при переезде в другую страну, относятся, например, пособие взрослого человека с ограниченными возможностями, пособие по усыновлению и частичное погашение учебного кредита.

В то же время во всех странах ЕС должны быть обеспечены выплаты компенсации по болезни и рождению ребенка, пенсии по инвалидности, старости и потере кормильца, компенсации пострадавшим от несчастного случая на производстве и страдающим профзаболеваниями, похоронного пособия, компенсации, выплачиваемой безработным, а также семейного пособия. Если родители работают в различных странах, то семье выплачиваются те пособия, которые выше.[[8]](#endnote-8)

1. Трудовое право: Учебник. — М.: «Статус ЛТД+», 1996. [↑](#endnote-ref-1)
2. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина: Трудовое право Украины.— X.: «Одиссей», 2000. [↑](#endnote-ref-2)
3. Орловский Ю. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения //Право и экономика. — 1998. — № 10. [↑](#endnote-ref-3)
4. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. — М., 1997. [↑](#endnote-ref-4)
5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Изд. группа НОРМА — ИНФРА-М, 1998. [↑](#endnote-ref-5)
6. Колот А. Удосконалення оплати праці потребуе комплексних рішень //Праця I зарплата. — 1998. — № 15. [↑](#endnote-ref-6)
7. Мартемьянов B.C., Скачкова Г.С. Заработная и заработанная плата //Советское государство и право. — 1988. [↑](#endnote-ref-7)
8. Информация предоставлена на основании Интернет-изданий. [↑](#endnote-ref-8)