*Реферат на тему:*

Оплата праці

План

1. Поняття заробітної плати, її ознаки.
2. Правове регулювання оплати праці.
3. Види оплати праці, системи, форми.
4. Форма і порядок виплати заробітної плати.

Заробітна плата, як основне джерело задоволення матеріальних і духовних потреб працівників та членів їх сімей, являється важливою економічною та юридичною категорією, оплата праці як юридична категорія, як важливий елемент трудових правовідносин характеризується наступними ознаками:

1) вона виплачується у відповідності з кількістю і якістю вкладеної праці, з врахуванням особистого трудового внеску працівника і кінцевих результатів праці підприємства;

2) вона виплачується на підставі централізованих і локальних норма, що встановлені попередньо;

3) вона виплачується в грошовій формі.

4) вона виплачується у відповідних джерел (прибутку підпр. з бюдж.).

5) вона виплачується в розмірі, що не обмежується максимальним.

Таким чином, оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, яка правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Правове регулювання оплати праці здійснюється трьома способами:

1. централізованим (або державним);
2. локалізованим;
3. договірним.
4. Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом встановлення

а) мінімальної заробітної плати, інших державних б) норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов визначення частини прибутку, що спрямовується на оплату праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях, максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств і т.д.

а) Мінімальна заробітна плата – це встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може провадитися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну норму праці. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартості величини мінімального споживчого бюджету. Вона встановлюється КМУ.

б) Норми оплати праці (за роботу в надурочний час – ст.106 КЗпП; у святкові. неробочі та вихідні дні – ст.107; в нічний час – ст.108; за час простою, який мав місце не з вини працівника – ст.113; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника – ст.112; неповнолітніх працівників і т.п.) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток, за час виконання державних обов’язків, для переведених за станом здоров’я на легшу нижчеоплачувану роботу, для вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до 3-х років і т.п.) встановлюються КЗпП та іншими нормативними актами.

в) Міжгалузеві співвідношення в розмірах оплати праці працівників державних підприємств, регулювання частини прибутку, що спрямовується на оплату праці, регулювання розмірів посадових окладів керівників державних підприємств, середня заробітна плата встановлюються КМУ.

2) Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі системи тарифних угод, що укладаються на міжгалузевому (генеральна тарифна угоду), галузевому (г. т.у.), виробничому (тарифна угода, як складова частина колективного договору) рівнях.

Тарифна угода – це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Норми генеральної тарифної угоди обов’язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів; норми галузевої, регіональної т.у. – на виробничому рівні, як мінімальні гарантії.

Оплата праці може визначатися контрактом, тобто угодою сторін трудового договору.

В даний час економічні, правові та організаційні засади оплати праці визначаються Декретом КМУ від 31 грудня 1992 року №23 “Про оплату праці” (ПіР України №2, 1993 р.).

3) Локальне регулювання. В сферу локального регулювання входять питання:

- формування фонду заробітної плати;

- встановлення фонду заробітної плати по окремим категоріям працівників;

- використання державних тарифних ставок та окладів для диференціації оплати праці в залежності від професії, кваліфікації працівників;

- вибір системи оплати праці;

- введення надбавок до заробітної плати;

- встановлення посадових окладів керівникам підрозділів, спеціалістам;

- затвердження положень про преміювання та інше.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами в розмірах, встановлених законодавством. Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства й встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також надбавок і доплат, які не передбачені законодавством, або понад розміри, встановлені законодавством.

На Україні в даний час використовується тарифна система оплати праці – це сукупність взаємопов’язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик. Вона використовується для розподілу робіт і працівників залежно від їх, відповідно, складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання заробітної плати.

При тарифній системі діють дві форми оплати праці: відрядна і годинна, які включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва.

Відрядна форма оплати праці включає такі її системи: пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордну оплату. При відрядній формі оплата праці працівників провадиться за нормами і розцінками, встановленими виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. (Віднесення робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння їх – власник + ПК у відповідності з тар.-кв. довідником).

Погодинна форма оплати праці включає такі її системи: просту погодинну, погодинно-преміальну. Погодинна оплата праці працівників проводиться за годинними (денними) ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців провадиться за місячними посадовими окладами (ставками), якщо інше не передбачено колективним договором.

Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі, провадиться за умовами, визначеними тарифними угодами по тих галузях, до яких ці підрозділи відносяться за характером виробництва.

Для найманих працівників загальних професій і посад державних підприємств застосовуються єдині тарифні умови оплати праці, порядок яких визначається КМУ.

Для робітників бюджетних організацій застосовуються тарифні умови оплати праці, визначені тарифними угодами по тих галузях, до яких ці працівники відносяться за характером виконуваної роботи.

Форма виплати заробітної плати може бути різною: в грошових знаках, банківськими чеками, частково натурою, крім спиртних напоїв та наркотичних речовин.

Заробітна плата грошовими знаками виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені УКД, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 к.д.

Окремим категоріям працівників, оплата праці яких установлена на основі місячного обчислення, актами законодавства, можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної плати. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні. За особистою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банку, поштовими переказами, з обов’язковою оплатою цих послуг за рахунок власника бо у. н.о.

Утримання з заробітної плати при кожній виплаті заробітної плати не можуть перевищувати 20%, а у випадках, передбачених законодавством, - 50% заробітної плати, що належить до виплати (крім утримання при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей).