КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Кафедра інтелектуальних та інформаційних систем

Практична робота №3

з дисципліни

“Вибрані розділи трудового права”

Виконав студент

групи КН-31

Пашковський Павло Володимирович

Київ-2021

**Завдання:**

Головний економіст заводу «Станкостан» подав директору доповідну записку, в якій з метою стимулювання праці інженерно-технічних працівників, у тому числі й відділу інформаційної безпеки і технологій, та службовців підприємства, від результатів праці яких залежить ритмічність роботи всього заводу, запропонував наступне. Виплачувати цим працівникам не весь посадовий оклад, а тільки його частину в розмірі мінімальної заробітної плати, частину, що залишилася, виплачувати у кінці кварталу разом з премією, за умови, якщо ці працівники будуть сумлінно виконувати свої обов’язки, а завод виконає планові показники.

Програміст Попудренко засумнівався в законності таких нововведень, оскільки читав, що заробітна плата виплачується два рази на місяць: аванс і залишок заробітної плати.

Все ж чи має право на існування ініціатива головного економіста і чи має вона законні підстави?

**Рішення:**

Для початку необхідно розібратися із структурою заробітної плати. Вона прописана в статті 2 Кодексу законів про працю України:

***«****Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.*

*Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені 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.*

*Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.»*

Тобто, премії є саме заохочувальними виплатами, які вплачуються понад заробітною платою (посадовий оклад, який виплачується за фактично відпрацьований час).

Тепер розберемся з тим, чи має таке нововведення законні підстави. Згідно із частиною 3 статті 24 Кодексу законів про працю України:

*«Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.»*

Тобто, тарифна ставка визначена колективним договором або нормативним актом роботодавця. Основна заробітна плата розраховується відповідно до фактично відпрацьованого часу. Що означає, якщо працівники заводу «Станкостан» відпрацювали в місяць необхідну кількість годин, то мають отримати повний розмір посадового окладу, тому відтермінування частини оплати до кінця кварталу є незаконним.

Слід звернути увагу на те, що програміст Попудренко був правий, адже згідно із частиною 1 статті 24 КЗпПУ:

*«Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.»*

Тобто, основна заробітна плата дійсно має виплачуватись не рідше 2 разів на місяць. Проте, в пропозиції головного економіста річь не йшла про змінення кількості виплат, а лише про їх суму, тобто це твердження не має відношення до ситуації.