

*Пузирний В. Ф.*  
*доктор юридичних наук, професор*  
*(Чернігівський національний технологічний університет)*  
*Кирдан Ю. В.*  
*студент 3 курсу юридичного факультету*  
*(Чернігівський національний технологічний університет)*

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

З переходом України до ринкової економіки значною мірою змінюються і засади правового регулювання оплати праці. У зв'язку з таким переходом слід переглянути основні принципи на яких базується оплата праці. З однієї сторони підприємства можуть самостійно визначати розмір заробітної плати, форму оплати, надбавки, доплати, премії, посадові оклади, з іншої ж сторони при ринковій економіці продукція підприємств має бути на досить високому рівні для того, щоб конкурувати з іншими виробниками і тому з цієї причини можуть бути менші виплати заробітної плати порівняно з іншими виробниками. Тому на цьому фоні більшої актуальності набувають принципи оплати праці. Порушивши ці принципи, роботодавець ризикує порушити і самі умови оплати праці.

Питання принципів оплати праці вивчали такі вчені як В. Жернаков, О. Ярошенко, Г. Гончарова, О. Валецька, Р. Лівшиц, А. Лушніков, Л. Гаращенко, Я. Сімутіна, Н. Хуторян, Г. Чанишева та інші.

Загалом питання принципів оплати праці не втрачає своєї актуальності нині, бо саме на них базується система захисту прав працівників на оплату праці, і тому нашою метою в даній статті є більш детально вивчити це питання.

У 60-х роках минулого століття С. Каринський відстоював позицію, що принцип оплати за працю має бути єдиним в інституті винагороди за працю, і попереджав про небезпеку, пов'язану з формуванням нових принципів

[1, с. 40]. Думки цього науковця з приводу існування тільки одного принципу згодом почали спростовувати інші вчені які запропоновували свою класифікацію. Так, Р. Лівшиц виділяє такі принципи оплати праці:

- оплата за працю;
- оплата праці за її кількістю та якістю;
- заборона дискримінації у сфері заробітної плати;
- єдність та диференціація заробітної плати;
- зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її

оплати;

- гарантійність виплат [2, с. 37].

А. М. Лушников, М. В. Лушникова виділяють три основні принципи виконання роботодавцем обов'язку із виплати заробітної плати (оплати праці):

1) принцип належного виконання обов'язку із виплати заробітної плати;

2) принцип реального виконання роботодавцем обов'язку із виплати заробітної плати незалежно від видів відповідальності роботодавця перед працівником;

3) принцип пріоритету зобов'язань роботодавця із виплати заробітної плати працівникові [3, с. 17].

Проаналізувавши вищезазначені класифікації принципів оплати праці ми можемо запропонувати власну характеристику та більш детально розглянути кожний принцип:

1. Принцип гарантованості виплати заробітної плати. Цей принцип полягає в тому, що роботодавець повинен не рідше двох разів на місяць виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник – виконувати свої повноваження згідно з посадовою інструкцією. В умовах ринкової економіки працівник не повинен страждати через несприятливі результати підприємства, тому працівникові необхідна гарантуватися заробітна плата незалежно від результатів діяльності відповідного підприємства. Такі гарантії зазначені в Законі України «Про оплату праці» та Кодексі законів про працю України.

2. Принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці. Цей принцип полягає в тому, що заробітна плата повинна дорівнювати вкладу працівника в результати праці. Цей принцип найбільш характерний для відрядної форми оплати праці, оскільки заробітна плата прямо залежить від кількості виробленої продукції працівником.

3. Принцип належної оплати праці. Принцип полягає у тому, що праця більш кваліфікована і складніша повинна і оплачуватися вище ніж проста некваліфікована. Також заробітна плата при особливо важких і особливо шкідливих умовах праці буде значно відрізнятись від некваліфікованої праці.

4. Принцип врахування розміру мінімальної заробітної плати, що встановлюється державою, тобто роботодавець не може платити меншу заробітну плату від мінімальної.

5. Принцип заборони дискримінації в оплаті праці, тобто роботодавець не може зменшувати заробітну плату через релігійні погляди, расу, стать, мову працівника тощо.

6. Принцип матеріальної заінтересованості працівників, він полягає в тому, що трудовий колектив чи окремий працівник прямо заінтересовані в результатах роботи, йде матеріальна мотивація працівників шляхом підвищень, надбавок, премій.

Отже, підсумовуючи вищезазначене відмічаємо, що при оплаті праці необхідно додержуватися всіх принципів регулювання трудових відносин, бо порушення хоч одного потягне за собою порушення прав конкретного працівника чи трудового колективу. Принципи оплати праці повинні досліджуватися науковцями згідно з постійним розвитком економічної ситуації в країні. В правовому регулюванні оплати праці досить багато принципів, які потребують більшої деталізації, оскільки оплата праці є досить важливим елементом в житті людини.

## Список використаної літератури:

1. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы : [моногр.] / С. С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1963. -210 с.

2. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование : [моногр.] / Р. З. Лившиц. - М. : Наука, 1972. – 271 с.

3. Лушников А. М. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ / М. В Лушникова, А. М. Лушников // Трудовое право. – М. : Интел-Синтез, 2005. - №2. – С. 17-28.