



Відповідно до частини першої статті 94 Кодексу законів про працю України та частини першої статті 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (із змінами) **заробітна плата** — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

□ □ Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» містить структуру заробітної плати.

Складові заробітної плати :

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

– **додаткова заробітна плата.** Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідливість та за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій;

– **інші заохочувальні та компенсаційні виплати**, до яких належать виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік; премії за спеціальними системами та положеннями; виплати у рамках грантів; компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми.

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 247 Кодексу законів про працю України та пункту 3 частини першої статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV (із змінами) вирішення питань

оплати праці працівників, форм та систем оплати праці, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат здійснюється власником або уповноваженим ним органом (роботодавцем) разом з виборним органом первинної профспілкової організації.

Згідно з частиною першою статті 21 та статтею 22 Закону України «Про оплату праці» працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства та колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Суб'єкти організації оплати праці, зокрема, роботодавці, не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами та колективними договорами.

Відповідно до норм частини третьої статті 32, статті 103 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 29 Закону України «Про оплату праці» про нові або зміну діючих умов оплати праці у бік погіршення власник або уповноважений ним орган (роботодавець) повинен повідомити працівника не пізніше, ніж за два місяці до їх запровадження або зміни.

Варто зазначити!

Згідно з частиною другою статті 252 Кодексу законів про працю України та частиною другою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зміна умов трудового договору та оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Дементьєва Ю. В.

Юрисконсульт Миколаївської обласної організації

Профспілки працівників освіти і науки України.