

КЛАСИФІКАЦІЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ

На сьогодні у теорії трудового права відсутня класифікація гарантійних виплат, яка відповідала б сучасним вимогам до трудового законодавства. У зв'язку з цим актуальним є визначення критеріїв розподілу гарантійних виплат на види. Для покращення забезпечення і охорони державою прав працівників на гарантійні виплати необхідно провести таку класифікацію цих виплат, до якої увійшли б усі підстави їх надання. Метою даної публікації є класифікація гарантійних виплат у трудовому праві.

Для класифікації гарантійних виплат необхідно встановити критерії розподілу їх на види. Таких критеріїв може бути один або декілька. Основа розподілу гарантійних виплат на види повинна надати можливість класифікувати всі складові елементи даної правової конструкції. При визначенні критеріїв класифікації гарантійних виплат на види необхідно враховувати, що загальною характерною ознакою гарантійних виплат є їх цільове призначення – збереження або недопущення зниження заробітку працівника.

На підставі загальної мети надання гарантійних виплат пропонується **класифікувати дані виплати за їх соціально-економічним призначенням на:**

- гарантійні виплати, що надаються з метою збереження існуючого доходу (заробітку) працівника. До таких виплат належать ті, що здійснюються у випадках проходження медичного обстеження, направлення для підвищення кваліфікації, у зв'язку із відрядженням, донорам крові та її компонентів, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- гарантійні виплати, що надаються з метою збереження права працівника на отримання заробітку. Підставами надання гарантійних виплат тут є: надання оплачуваних відпусток, оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, здійснення грошової виплати за невикористану відпустку або її частину;
- гарантійні виплати, що надаються з метою попередження втрати заробітку працівника. Такими виплатами є ті, що здійснюються у випадках простою не з вини працівника, виконання державних або громадських обов'язків, у разі переїзду працівника на роботу в іншу місцевість.

Характерною особливістю правового регулювання трудових відносин в Україні є прагнення правотворчого органу створити рівні можливості здійснення прав сторонами даних відносин. У трудовому законодавстві значне місце відводиться договірному регулюванню трудових відносин. Так, У статтях 12, 15 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року [1, ст. 121] встановлено, що гарантії і компенсації працівника встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Крім того, можливість встановлення додаткових підстав надання працівникам гарантійних виплат може бути встановлено колективним договором, що не суперечить статті 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01 липня 1993 року, оскільки норми цієї статті передбачають встановлення у колективних договорах додаткових матеріальних гарантій [2, ст. 361]. Проаналізувавши норми даного законодавчого акту, можна прийти до висновку, що у трудовому та колективному договорі або угоді можуть бути передбачені випадки надання працівнику гарантійних виплат. У них також можуть встановлюватися й інші підстави здійснення на користь працівників вказаних виплат

ніж ті, що закріплені у чинному законодавстві про працю України. Отже, підстави надання гарантійних виплат можуть встановлюватися на основі як державного, так і договірного регулювання. Тому є можливою інша **класифікація гарантійних виплат за методами їх правового регулювання** на:

- гарантійні виплати централізованого характеру (встановлені правотворчим органом, норми про їх надання є обов'язковим до застосування, вони передбачені на державно-правовому рівні у трудовому законодавстві);
- гарантійні виплати локального характеру (визначаються сторонами трудових правовідносин).

Договірне регулювання оплати праці у науці трудового права поділяють на два види: індивідуально-договірне та колективно-договірне регулювання. Основним засобом індивідуально-договірного регулювання є трудовий договір. Для колективно-договірного регулювання характерними засобами є колективні договори і угоди [3, с. 138-140]. Отже, договірне регулювання гарантійних виплат найманим працівникам здійснюється шляхом колективно-договірного або індивідуально-договірного регулювання. З огляду на вище наведене, доцільно **класифікувати гарантійні виплати за системою договірного регулювання трудових правовідносин** на:

- індивідуально-договірне регулювання гарантійних виплат на основі трудового договору (контракту) між працівником і роботодавцем;
- колективно-договірне регулювання гарантійних виплат на основі колективних договорів і угод.

Крім того, можна поділити **гарантійні виплати за критерієм їх залежності від стадії розвитку трудових правовідносин** на:

- гарантійні виплати, що здійснюються у процесі реалізації трудових правовідносин (проходження працівником медичного обстеження, направлення його для підвищення кваліфікації);
- гарантійні виплати, що надаються у разі зміни трудових правовідносин (у разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість);
- гарантійні виплати, що здійснюються при припиненні трудових правовідносин (вихідна допомога)
- гарантійні виплати, що спрямовані на відновлення порушеного права (оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні).

Гарантійні виплати можна **класифікувати за джерелами їх встановлення** на законодавчі, підзаконні та локальні. Такі виплати встановлюються державними органами або самими суб'єктами трудових правовідносин та закріплюються у відповідних актах.

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи гарантійних виплат у трудовому праві, має важливе практичне значення. Розробка цих проблем допоможе удосконалити правові норми, що регулюють право працівників на гарантійні виплати. Класифікація гарантійних виплат буде сприяти поліпшенню діяльності державних і громадських органів й організацій (роботодавців), що застосовують ці норми, та забезпеченню охорони матеріальних інтересів працівників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ: 1. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. - № 17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань). 2. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361. – (Бібліотека офіційних видань). 3. Сімутіна Я. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Х., 2007. – 206 с.