**ЗМІСТ**

**ВСТУП……………………………………………………………………..…...3**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ………………….5**

1.1.Поняття та сутність заробітної плати………………………………………5

1.2. Економічний та правовий аспекти заробітної плати як винагороди за працю в трудовому прав……………………………………………………………..8

**РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ……………………………………………………………13**

2.1. Проблема відповідності законодавства України про оплату праці положенням основних міжнародно-правових актів………………………………13

2.2. Теоретико-правовий аналіз трудового законодавства, колективно-договірних та локальних актів щодо характеристики методів правового регулювання заробітної плати…………………………………………………..…15

**РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ……………………………….25**

3.1.Проблеми методів правового регулювання заробітної плати в України.25

3.2. Рекомендації щодо удосконалення методів оплати праці……………….28

**ВИСНОВКИ…………………………………………………………………35**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………..…………...37**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** На сьогодні в трудове законодавство про заробітну плату та пов’язані з ним інститути трудового права внесено багато змін і доповнень. Проте в умовах повного оновлення законодавства про працю, яке має здійснюватися в процесі прийняття нового КЗпП (далі – ТК) України, доцільно визначити основні тенденції розвитку правового регулювання заробітної плати в Україні. Будь-яка нормотворчість ґрунтується на суспільних відносинах та необхідності їх регулювання чи зміни, а тому система правового регулювання завжди прагне врахувати ту чи іншу потребу правового регулювання. Звісно, прийняття КЗпП України не завершить процес нормотворчості, а система оплати праці й надалі зазнаватиме змін і доповнень до положень законодавства, що її регулюють.

**Мета курсової роботи** полягає у комплексному та об'єктивному дослідженні методів правового регулювання заробітної плати

**Об’єктом дослідження** є правовідносини, що виникають під час правового регулювання заробітної плати.

**Предметом дослідження** є характеристика методів правового регулювання заробітної плати

**Структура та обсяг курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури. Загальна кількість сторінок – 42.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**1.1.Поняття та сутність заробітної плати**

Правильна організація оплати праці, справедливі пропорції, співвідношення, заробітна плата з умовами і результатами є потужним чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленості працівників у підвищенні ефективності та якості роботи. Таким чином, можна вважати, що основним пріоритетом роботи в сучасних умовах є її оплата, зокрема висока заробітна плата. Здатність особи самостійно використовувати свою працездатність для реалізації права на гідне життя передбачена законодавством про працю. Через функції трудового права визначаються основні напрями впливу на суспільні відносини у сфері праці. Підкреслюючи також, що основною функцією трудового права є соціальна функція.

Характеризуючи категорію «гідне життя» Т. Юзько [1], визначила основні умови гідної праці (зайнятість, гідна оплата праці, впевненість у збереженні роботи тощо) є базовими у сфері суспільного життя. За її словами, забезпечення гідної роботи завжди є наслідком гідного життя людини.

О. А. Мельниченко [2] охарактеризував сутність заробітної плати у розрізі витрат роботодавця, з одного боку, та фактора рівня та якості життя в контексті основних засобів існування працездатного населення. На думку вченого, заробітна плата — це винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку відповідно до трудового договору роботодавець або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

**1.2. Економічний та правовий аспекти заробітної плати як винагороди за працю в трудовому прав**

Загальна декларація прав людини [7] в ст. 23 стверджує, що працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка гарантує гідність себе та своєї сім'ї та, якщо це необхідно, доповнюється іншими засобами соціального захисту. Її логічне продовження - ч. 1 ст. 25 оголошує права кожної людини на такий рівень життя, включаючи їжу, одяг, житло, медичну допомогу та необхідні соціальні послуги, необхідні для підтримки здоров'я та благополуччя своєї родини. Подібні норми включає в собі Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права в ст.. 7 - Держави визнають право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти гроші за працю, до якої він вільно погодився і. Ст. 6 - Держави визнають кожне право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи винагороду, яка забезпечить, принаймні, рівноправну заробітну плату та рівну оплату праці рівноцінної вартості без будь-якої різниці, яка є задовільною для них та їхніх сімей [8].

Право на справедливу винагороду закріплено в статті 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої). На підставі змісту цієї статті термін «справедлива винагорода» базується на наступних принципах:

1) забезпечення гідного рівня життя працівників та членів їх сімей;

2) гарантоване збільшення заробітної плати у разі залучення до понаднормової роботи, крім окремих випадків;

**РОЗДІЛ 2**

**ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**2.1. Проблема відповідності законодавства України про оплату праці положенням основних міжнародно-правових актів**

Особливістю трудового права є те, що норми міжнародних актів не регулюють безпосередніх трудових відносин, а встановлюють певні норми у сфері праці, які шляхом їх імплементації у національне законодавство кожної країни-учасниці конкретизуються та наділяються певним правовий механізм. Типовими прикладами тут є визначення права на працю, примусову працю, достатній рівень життя тощо. Однією з нагальних проблем удосконалення законодавства про працю є необхідність узгодження законодавства щодо реалізації права на оплату праці з міжнародним правом. Для вирішення цієї проблеми необхідний аналіз світових тенденцій у правовому регулюванні оплати праці та розвитку загальновизнаних міжнародних норм і стандартів у цій сфері.

**2.2. Теоретико-правовий аналіз трудового законодавства, колективно-договірних та локальних актів щодо характеристики методів правового регулювання заробітної плати**

Державне регулювання заробітної плати має бути спрямоване перш за все на створення умов для безперервного відтворення робочої сили необхідної якості та стимулювання високої продуктивності найманої праці працівників Державою мають бути забезпечені відповідні законодавчі положення для запобігання виникненню спотворень у диференціації заробітної плати за категоріями, групами та професіями найманих працівників для виявлення причин (небажані тенденції, а також заходів щодо їх локалізації та ліквідації), нехтування роллю регулювання заробітної плати у забезпеченні розширеного стану (робоча сила є однією з важливих причин демографічної кризи, трудові міграції та інші небажані явища.

Інструменти державного регулювання, які безпосередньо впливають на оплату праці в Україні, включають: - регулювання трудових відносин, визначення мінімальної заробітної плати тощо; встановлення норм і гарантій заробітної плати; - встановлення ставок, коефіцієнтів та умов оплати праці в ЕТС тощо. На відміну від усіх інших інструментів національного регулювання, ETC регулює оплату працівників лише певним галузям бюджетної сфери.

**РОЗДІЛ 3**

**ПРОБЛЕМИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**3.1. Проблеми методів правового регулювання заробітної плати в України**

Державний контроль у сфері державного регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямами: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди. Відповідно до чинного законодавства, зокрема, Закону України «Про оплату праці», держава має такі економічні важелі впливу на заробітну плату, як встановлення:

- розміру мінімальної заробітної плати;

- умови та розміри оплати праці керівників підприємств, що перебувають у державній та комунальній власності;

- умови та розміри оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються або субсидуються з бюджету;

- ставки податку на прибуток працівників [35]

Державне регулювання оплати праці базується на реальних фінансових можливостях країни та забезпеченні балансу інтересів усіх верств населення. Це твердження не стосується нашої країни, тому можна сказати, що держава не ефективно використовує свої важелі державного регулювання заробітної плати. Серед основних цілей державного регулювання заробітної плати:

- забезпечення кожному працівнику життєво необхідного рівня

**3.2. Рекомендації щодо удосконалення методів оплати праці**

Низький рівень оплати праці руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку працівників за кордон.

Отже, у системі стимулювання праці провідну роль займає заробітна плата. Вона є головним джерелом підвищення доброботу працівників, оскільки складає три чверті їхніх доходів. Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість, неконтрольованість. Прожитковий мінімум і досі не забезпечує мінімальні гарантії. В Україні і досі існують поняття, як МЗП, межа бідності. Прикро, що досі йдеться про наближення МЗП до рівня прожиткового мінімуму. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях економіки. Керуючись основними цілями управлінського обліку, насамперед необхідно виділити із фонду оплати праці заробітну плату, включену до собівартості продукції. Відомо, що основою оплати праці підприємств залізничного транспорту є тарифна система, яка включає :

**ВИСНОВКИ**

Заробітна плата працівників виплачується на підставі трудових відносин, у тому числі відрядних, відпусткових, нарахування заробітної плати, листків непрацездатності чи звільнення на підставі обліку відпрацьованого часу та інших первинних документів. Основний нормативно-правовий документ, що визначає економічні, правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудових договорів з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та державою та договірне регулювання оплати праці та спрямоване на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати - це Закон України «Про оплату праці»

Нормативне закріплення та юридичне визначення заробітної плати наведено у статті 1 Закону України «Про оплату праці», відповідно до якої це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором виплачує роботодавець. працівника за свою роботу.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право.* 2015. № 8. С. 21-25.

2. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання : монографія. Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2008. 232 c.

3. Про оплату праці. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

4. Податковий кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* (*ВВР).* 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

5. Кодекс законів про працю України URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08

6. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF/paran79#n79>

7. Загальна декларація прав людини. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\_015

8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\_042

9. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\_062

10. Договір про заснування Європейської Спільноти. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\_017

11. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\_002

12. Венедіктов В. С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз). Харків-Київ, 2006. 680 с.

13. Конвенція Міжнародної організації праці N 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_149

14. Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються N 135. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_252

15. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\_011

16. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_016

17. Конвенція про захист заробітної плати N 95. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_146

18. Рекомендація щодо захисту заробітної плати N 85. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_228

19. Директива Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\_654

20. Конвенція Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_286

21. Болотіна Н. Б. Трудове право України. К. : Знання, КОО, 2000. 564 с.

22. Отдельные проблемы украинского законодательства об оплате труда и возможные пути их преодоления. URL : https://attorneys.in.ua/otdelnyeproblemy-ukrainskogo-zakonodatelstva-ob-oplate-truda-i-vozmozhnye-puti-ihpreodoleniya/

23. Вавженчук С. Я. Напрямки нормотворчої діяльності МОП в сфері захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. №18. С. 95-102.

24. Колесник Г. С. Проблеми оплати праці на підприємствах залізничного транспорту України URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemi-oplati-pratsi-na-pidpriemstvah-zaliznichnogo-transportu-ukrayini>

25. Довбиш К. К. До питання про оплату праці за трудовим законодавством України. *Актуальнi проблеми права: теорiя i практика Національного університету.* 2013. № 26 С. 269–274.

26. Івашина О.Ю. Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика.* 2010. №. 1 (3) URL: httр: //www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/1.

27. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2002. С. 9.

28. Про державну службу. *Відомості Верховної Ради (*ВВР), 2016, № 4, ст.43 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page3>

29. Про відпустки. *Відомості Верховної Ради України (ВВР).* 1997. № 2. Ст. 4. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80

30. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF

31. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF

32. Про заходи щодо забезпечення наповнення державного бюджету та посилення фінансово-бюджетної дисципліни. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/187/97

33. Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/228-2002-%D0%BF

34. Про судоустрій і статус суддів. *Відомості Верховної Ради (ВВР).* 2016. № 31. Ст. 545. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/page5

35. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. 2014. URL: http://www.lnu.edu.ua/ wpcontent/uploads/2015/03/dis\_Tybinka.pdf

36. Фінансовий портал МінФін. Індекс реальної заробітної плати. URL: http://minfin.com.ua

37. Доброва Н.В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2016. Вип. 1. № 60. С. 213–221.

38. Савка Т.М. Проблеми оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення URL: http://www.rusnauka.com/2\_ KAND\_2012/Economics/10\_99164.doc. htm

39. Маринченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Міжнародний науковий журнал.* 2015. № 9. С. 159–163.

40. Варакута Ю. М., Бобиль В. В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах залізничного транспорту URL: file:///C:/Users/USER/Downloads/16815-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-24169-1-10-20130902.pdf

41. Івашина О.Ю. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні. URL: http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012\_02(13)/12ioyopu.pdf.

42. Ганечко О. М. Напрями вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні в умовах євроінтеграції України. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2018. № 4. С. 3-7