УДК 349.2

ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ

Москаленко О. В.,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
ім. Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор

Гарантійні виплати – грошові виплати, здійснювані роботодавцем з метою збереження доходів працівників за періоди, коли останні з поважних підстав, визначених законодавством про працю, угодами, колективними чи трудовими договорами, не виконували покладені на них трудові обов'язки.

Як справедливо заявляє А. М. Островерх, основна мета гарантійних виплат – охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини. Інакше кажучи, їх цільове призначення – запобігти можливим втратам у заробітку у зв'язку з тим, що працівник з поважної причини відволікається від виконання своїх трудових обов'язків. Гарантійні виплати не є винагородою за працю, тому що вони не порівнюються з кількістю і якістю фактично виконаної працівником роботи за той час, за який вони виплачені.

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко гарантійні виплати поділяють на:

1) виплати, що залежать від виробництва. До цієї групи відносяться гарантійні виплати: а) при переїзді на роботу в іншу місцевість; б) при службових відрядженнях; в) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; г) за час перебування в медичному закладі на обстеженні; ґ) працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; д) за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору чи угоди та ін.;

2) виплати, що не залежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства. Вказану групу утворюють гарантійні виплати: а) працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків; б) донорам; в) незалежним посередникам та трудовим арбітрам за час роботи в примирних органах; г) членам комісій з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарям і середньому медичному персоналу, технічним працівникам та обслуговуючому персоналу, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти, тощо.

© Москаленко О. В., 2017

Питання щодо гарантійних виплат регламентуються гл. VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України, законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» й іншими законодавчими актами, а також підзаконними актами, прийнятими у їх розвиток.

Так, відповідно до п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255, працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачуються:

а) одноразова допомога самому працівникові – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає, – в розмірі 25 відсотків одноразової допомоги самого працівника;

б) заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

Згідно з Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженою наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59, працівнику, який направлений у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється за всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи, та відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку. На час відрядження особи, яка працює за сумісництвом, оплата праці здійснюється підприємством, що її відрядило. У разі направлення працівника у відрядження одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом оплата праці здійснюється підприємствами, що направляли працівника у відрядження, а видатки для відшкодування витрат на відрядження розподіляються між цими підприємствами за згодою між ними. Заробітна плата переказується поштою відрядженому працівникові на його прохання за рахунок підприємства, що його відрядило, або перераховується у безготівковій формі на відповідний рахунок із застосуванням платіжних карток. За час затримки в місцеперебуванні у відрядженні без поважних причин заробітна плата працівникові не виплачується.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695 у п. 1 вказує на збереження за вказаними працівниками середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи.

«За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи», – вказано у ст. 123 КЗпП України. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за

свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Згідно зі ст. 126 КЗпП України за працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації. При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку.

Статтею 119 КЗпП України передбачено, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

«За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку», – закріплено у ст. 124 КЗпП України. Конкретизують цю норму положення ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів», за якою: (а) в день давання крові та (або) її компонентів, а також в день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності із збереженням за ним середнього заробітку, (б) після кожного дня давання крові та (або) її компонентів, в тому числі у разі давання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку, (в) у разі, коли за погодженням з керівництвом підприємства, установи, організації, командуванням військової частини в день давання крові донор був залучений до роботи або несення служби, йому за бажанням надається інший день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку, (г) виплата середнього заробітку здійснюється за рахунок коштів власника підприємства, установи, організації, де працює донор, або уповноваженого ним органу (зазначені кошти належать до таких, що спрямовані на благодійну діяльність), а також (д) підставою для надання зазначених пільг є відповідні довідки, видані донору за місцем медичного обстеження чи давання крові та (або) її компонентів.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Оплата праці провадиться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках.

У ст. 43 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» говориться, що за членами комісій з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарями і середнім медичним персоналом, технічними працівниками та обслуговуючим персоналом, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти, на весь час виконання цих обов'язків зберігаються займана посада та середній заробіток за основним місцем роботи.

Поряд із гарантійними виплатами законодавством передбачені також гарантійні доплати – грошові виплати, що здійснюються роботодавцем працівникам за наявності роботи, якщо при цьому зменшується розмір заробітку. Якщо гарантійні виплати проводяться замість заробітної плати, то доплати повністю останньої не заміняють, а підсумовуються із заробітною платою, нарахованою за фактично відпрацьований час або за

фактично виготовлену продукцію. До таких виплат відносяться гарантійні доплати: працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи; при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; при переведенні на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років та ін.

Так, відповідно до ст. 194 КЗпП України, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників. Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Стаття 114 КЗпП України встановлює, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

«При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням», – зафіксовано у ч. 2 ст. 170 КЗпП України.

Відповідно до ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.