

УДК 349.2

А.О. Полянський**ОПЛАТА ПРАЦІ ПРОФЕСІЙНИХ
СПОРТСМЕНІВ**

Анотація. У статті досліджено деякі аспекти оплати праці та її значення для спортсменів на основі міжнародного досвіду та національного законодавства. Проаналізовані поняття «оплата праці» і «заробітна плата». Розглянуті різні точки зору науковців, які займалися цим питанням.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, правова можливість, правова дійсність, спорт.

Аннотация. В статье исследованы некоторые аспекты оплаты труда и ее значение для спортсменов на основе международного опыта и национального законодательства. Проанализированы понятия «оплата труда» и «зароботная плата». Исследуются различные точки зрения ученых, которые занимались данным вопросом.

Ключевые слова: оплата труда, зароботная плата, правовая возможность, правовая действительность, спорт.

Abstract. This article explores some aspects of remuneration and its importance for athletes based on international experience and national legislation. Proanilizovani concept of «payment» and «wages». This thesis investigates the different points of view of scientists why were engaged in this issue.

Key words: payment, wages (salary), legal possibility, legal reality, sports.

Положення про оплату праці працівника відноситься до суттєвих умов трудового договору. Вона є такою категорією, яка повинна сприяти мотивації працівників до продуктивної праці, реалізації потенційних можливостей, збільшенню трудової активності. Особливе значення мотиваційний аспект оплати праці має для спортсменів. Оскільки спортсмен в процесі своєї трудової діяльності повинен приділяти тренуванням і змаганням дуже багато часу, що в свою чергу забезпечило такий рівень доходу, який би задовольнив його потреби та спонукав до досягнення і покращення результатів в обраному виді спорту.

Проблеми правового регулювання оплати праці у різні історичні періоди розглядали у своїх роботах такі відомі науковці: А.Ю. Пашерстник, М.Г. Александров, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші.

Україна вибрала шлях інтеграції до Європейського союзу та орієнтування на сучасні міжнародні стандарти і взяла на себе зобов'язання створювати умови для соціального та правового захисту громадян у сфері фізичної культури і спорту. Також визнала спорт як важливий чинник досягнення фізичної та духовної досконалості людини, формування патріотичних почуттів у громадян та позитивного міжнародного іміджу держави [1].

В статті 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, закріплено, що «кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї» [2]. Дана норма має велике значення та глибокий соціальний зміст, оскільки визначає, що винагорода повинна бути справедливою та задовільною. А «справедливість», як стверджує сучасний американський мислитель-соціолог Джон Ролз, є головною добродією суспільних інститутів, подібно до того, як істина є головною добродією наукових систем [3]. Також важливим моментом даної норми є те, що винагорода за працю повинна бути такою, щоб забезпечувати потреби працюючої особи і членів її сім'ї. Це показує соціальну направленість держави та визнання людини найвищою цінністю. Якщо звернутися до конституційного закріплення права на працю та заробітну плату, то побачимо що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» – ч. 1 ст. 43 Конституції України. Ця норма не передає основний зміст міжнародних трудових стандартів права на заробітну плату, бо не повністю втілює соціальну основу міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною.

Інститут оплати праці має велике значення в правовому регулюванні трудових відносин у всьому світі, при цьому важливим є визначення поняття заробітної плати як основної категорії інституту оплати праці. З приводу співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата» слушною є думка О.І. Процевського, що «заробітна плата – це виплачувана працівникові винагорода за вже досягнуті результати трудової діяльності, оплата ж праці – це, певною мірою, показник можливого, це те, що працівник може досягти, якщо успішно й добросовісно виконує свої трудові обов'язки» [4].

Аналізуючи поняття заробітної плати, слід зазначити, що вона має економічні та юридичні аспекти. Під заробітною платою як економічною категорією прийнято розуміти грошову форму вираження ціни робочої сили, яка являє собою винагороду працівника за працю і його кінцеві результати [5]. З таким визначенням заробітної плати пов'язане і її розуміння як правової категорії, яке найбільш повно визначено в ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949). Відповідно до неї термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано або має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано [6].

Визначення поняття заробітної плати в національному законодавстві наведено в ч. 1 ст. 94 Кодексу законів про працю України, згідно з якою «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [7], а також

у ст. 1 Закону України «Про оплату праці»: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу». Порівнюючи ці визначення, розуміємо, що вони майже ідентичні, за винятком словосполучення «за трудовим договором», що є в Законі «Про оплату праці» та відсутнє в КЗпП [8].

З наведеного визначення випливає, що заробітна плата як юридична категорія характеризується як винагорода за виконану роботу; вона виплачується систематично, переважно у грошовому виразі; заробітна плата – це винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором; правосуб'єктністю у цих відносинах володіють працівник та роботодавець. Ця винагорода виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника в залежності від кількості та якості виконаної ним роботи за наперед встановленими нормами та розцінками та носить гарантований характер [9].

Оплата праці спортсменів здійснюється диференційовано і знаходиться в прямій залежності від його спортивних досягнень. Але в жодному разі оплата праці професійного спортсмена не може бути менше рівня, передбаченого чинним законодавством. Слід зазначити, що граничного розміру заробітної плати національне законодавство не містить. Відомі російські вчені І.Я. Кисельов та А.М. Лушніков з цього приводу зазначають, що це необхідно для того, щоб попередити необгрунтоване втручання держави у визначення розмірів заробітної плати конкретних працівників, що може призвести, як це показав досвід радянської економіки, до чиновницької всездозволеності. Очевидним є те, що обмеження державою максимальних розмірів заробітної плати несумісне з об'єктивними вимогами ринкової економіки [10].

Законом України «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати, до якої входять, зокрема:

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

– додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [8].

Заробітна плата спортсменів пов'язана із здійсненням спортивною організацією виплат спортсмену за його працю, що складаються із заробітної плати (посадового

окладу або тарифної ставки) та різних стимулюючих доплат, надбавок і преміювання у відповідності з діючими системами матеріального стимулювання і преміювання.

Для визначення умов оплати праці професійних спортсменів використовується, як правило, погодинна система заробітної плати, при якій праця професійного спортсмена оплачується за місячними, денними або погодинними тарифними ставками. Порівняно з відрядною системою заробітної плати погодинна система застосовується значно частіше у регулюванні відносин з оплати праці професійних спортсменів, оскільки вона не обумовлена кількістю виробленої продукції або виконаних трудових операцій в рамках щоденної тривалості робочого часу, що характерно для відрядної системи заробітної плати.

Погодинна система, як правило, доповнюється преміальною системою заробітної плати, при якій професійний спортсмен за виконання заздалегідь обумовлених спортивних досягнень і дотримання інших умов преміювання отримує додаткову винагороду.

В оплату праці професійних спортсменів, крім заробітної плати, входять також стимулюючі виплати, які, крім премій, включають доплати та надбавки.

Надбавки можуть стимулювати професійних спортсменів до підвищення кваліфікації або до роботи в певних районах, а доплати більшою мірою покликані компенсувати підвищену інтенсивність праці. Якщо за основу їх розмежування приймати порядок встановлення доплат, надбавок та премій, то їх можна розділити на дві групи. У першу групу можна віднести ті з надбавок, доплат і премій, що встановлюються в законодавстві, носять обов'язковий характер і не залежать від розсуду роботодавця. Другу групу складають надбавки, доплати і системи преміювання, що встановлюються роботодавцем з урахуванням думки виборного профспілкового органу. Саме ця група найбільш часто використовується у трудових договорах (контрактах) з професійними спортсменами. У трудовому договорі важливо чітко визначити види і розміри матеріального заохочення, умови, за яких може бути підвищений або знижений встановлений розмір заохочень.

З метою стимулювання в досягненні високих результатів для спортсменів, які посіли призові місця на офіційних міжнародних змаганнях, та їх тренерам встановлюються грошові винагороди. Спортсменам, які посіли призові місця на Олімпійських іграх, Всесвітніх та Європейських іграх з неолімпійських видів спорту, Паралімпійських, Дефлімпійських іграх, Глобальних іграх спортсменів з порушенням інтелекту, чемпіонатах світу або Європи, та їх тренерам можуть надаватися соціально-побутові та інші заохочення [11].

Для спортсменів, досягнення яких сприяють утвердженню міжнародного авторитету України, заохочення до успішних виступів на Олімпійських іграх, чемпіонатах світу і Європи та міжнародних спортивних змагань, підвищення їх соціального захисту в Україні встановлено заохочення у формі винагород спортсменам України – чемпіонам, призерам спортивних змагань з олімпійських видів спорту міжнародного рівня та їх тренерам [12].

Преміювання спортсменів, тренерів штатних збірних команд України здійснюється відповідно до їх особистих досягнень у спорті, внеску у підготовку і обслуговування спортсменів збірних команд України. Оцінка виконання працівниками зобов'язань, передбачених трудовим договором (контрактом), та визначення розміру премії здійснюється відповідно керівниками структурних підрозділів з олімпійських та неолімпійських видів спорту центрального органу виконавчої влади з фізичної культури і спорту, керівником Українського центру з фізичної культури і спорту інвалідів «Інваспорту».

Спортивні організації, діяльність яких фінансується з позабюджетних джерел, мають право самостійно встановлювати систему заробітної плати праці професійних спортсменів, які уклали з ними трудовий договір, на основі колективних договорів з урахуванням єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників і державних гарантій з оплати праці. При цьому умови оплати праці не можуть бути погіршені в порівнянні з законодавством. Поліпшення умов оплати праці в порівнянні з законом можливе як в колективному договорі, так і в трудовому договорі, що набуває великого значення для працівників будь-яких спеціальностей в цілому, та для професійних спортсменів зокрема.

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства основним мотивом трудової діяльності працівника є оплата праці. Вона є головним чинником, який сприяє якісному виконанню своїх трудових функцій, адже від розмірів заробітної плати залежить рівень життя працівника. А для спортсмена, який кожного дня тренується, готується до змагань в обраному виді спорту, важливим є можливість відновити зусилля, енергію, які він витратив на виконання своєї трудової функції, щоб знову й знову мати змогу застосовувати в повному обсязі свою унікальну можливість до праці.

Література

1. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 (в ред. Від 17.11.2009 зі змінами та доповненнями) № 3808-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 14. – Ст. 80;
2. Загальна декларація прав людини. zakon.rada.gov.ua;
3. Етика: навч. посіб. / В.О. Лозовой і ін. – К.: Юрінком інтер, 2005. – 224 с. Источник: від 19.10.73;
4. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101;
5. Зайкин А.Д. Экономико-правовая организация оплаты труда при переходе к рынку / А.Д. Зайкин, К.С. Ремизов // Вестник МГУ. Серия Право. 1995. – №3;
6. Конвенція про захист заробітної плати № 95 від 01.07.1949 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 р. – Том I Міжнародне бюро праці, Женева;
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
8. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121;
9. Прилипоко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипоко, О.М. Ярошенко; 3-те вид. – Х., 2010. – С. 473;
10. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И.Я. Киселёв, А.М. Лушников. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.;
11. Постанова Кабінету Міністру України від 6 серпня 2008 року № 704 «Про заохочення спортсменів-інвалідів» та їх тренерів;
12. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 липня 2008 р. № 680 «Про заохочення спортсменів і тренерів з олімпійських видів спорту».