

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ**

**КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної  
підготовки**

## **ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

навчальної дисципліни «Підприємницьке та трудове право» вибіркового  
компонент освітньо-професійної програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
**Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів**

**за темою № 11: Заробітна плата.**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.22 № 8

**СХВАЛЕНО**

Методичною радою  
Кременчуцького льотного  
коледжу  
Протокол від 22.08.22 №1

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.22 р. № 8

Розглянуто на засіданні циклової соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 10.08.22 № 1

**Розробники:** викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

**Рецензенти:**

1.Доцент кафедри юридичних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського кандидат юридичних наук Латишева В.В.

2.Викладач циклової комісії економіки та управління Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к. пед. н, викладач вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.

## План лекції

1. Поняття та правове регулювання заробітної плати.
2. Система оплати праці.
3. Порядок виплати заробітної плати.
4. Гарантії і компенсації.

## Рекомендована література

### Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.

### Допоміжна:

1. Жигалкін П. І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці : моногр. / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2008. — 544 с.
2. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву / А. С. Пашков. — СПб. : Издат. дом с.-петерб. гос. ун-та, 2006. — 520 с.

## Текст лекції

### *1. Поняття та правове регулювання заробітної плати.*

Трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, для позначення грошових виплат, які здійснюються роботодавцем працівнику за виконану останнім роботу, передбачену трудовим договором, застосовує терміни «оплата праці» та «заробітна плата». Виходячи зі застосування цих термінів у зазначених нормативно-правових актах можна дійти висновку, що законодавець використовує їх як тотожні категорії. Наприклад, Закон від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР має назву «Про оплату праці», а ст. 1 Закону — «Заробітна плата», ст. 2 Закону — «Структура заробітної плати».

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Важливість категорії «оплата праці» в трудовому праві важко переоцінити. Так, трудовий договір має оплатний характер. Розмір заробітної плати є однією з обов'язкових умов трудового договору, без узгодження якого сторонами та внесення в трудовий договір останній буде недійсним. Відповідно до ст. 21 КЗпП України одним з основних обов'язків роботодавця є виплата працівникові заробітної плати.

Для більшості працівників заробітна плата є основною частиною їх особистого доходу. При цьому рівень заробітної плати безпосередньо впливає на рівень життя працівника та його сім'ї. Для роботодавця заробітна плата становить одну з основних статей витрат у собівартості вироблених товарів і наданих послуг.

Заробітна плата має наступну структуру: 1) основна заробітна плата — 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; 2) додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати (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).

Оплата праці за трудовим договором відрізняється від оплати праці за цивільними договорами, пов'язаними з працею, по-перше, тим, що за трудовим договором праця оплачується систематично в чітко визначені на підставі законодавства періоди, а за цивільними договорами оплата здійснюється, як правило, одноразово за результатами праці; по-друге, заробітна плата має відповідну, закріплену законодавством, структуру (основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати), структура оплати праці за цивільними договорами законодавством не визначена; по-третє, державою встановлено мінімальний розмір оплати праці за трудовим договором (мінімальна заробітна плата), нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт), для оплати праці за цивільними договорами мінімальні розміри державою не встановлені.

Гарантії у сфері оплати праці містяться також у конвенціях МОП, серед яких Конвенція № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.), Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.) та Конвенція № 131 «Про встановлення

мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.). Так, відповідно до ст. 3 Конвенції № 95, заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона дуже потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це. Статті 2 та 3 Конвенції № 131 передбачають, що мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб. Фактори, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають, наскільки це можливо й прийнятно стосовно національної практики та умов: 1) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; 2) економічні фактори, в тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

В Україні права та гарантії у сфері оплати праці, передусім, встановлені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Так, відповідно до ч.ч. 4 та 7 ст. 43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Національним трудовим законодавством встановлені наступні гарантії у сфері оплати праці. Так, за загальним правилом, розмір заробітної плати не може бути нижче розміру, визначеного трудовим договором, а також розміру мінімальної заробітної плати, визначеного законом. Можливість зниження рівня розміру заробітної плати нижче розміру, встановленого трудовим договором, та мінімального розміру заробітної плати настає в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і

характеру занять, місця проживання (ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами (ст. 22 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Важливою гарантією у сфері оплати праці є форма виплати заробітної плати. Так, заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Заробітна плата також може виплачуватися банківськими чеками в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) в розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 244.

Серед товарів, які входять до Переліку товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 244, є наступне: зброя, боєприпаси та інша продукція військового призначення; благородні метали і коштовне каміння, вироби з них; усі види алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали; махорка, тютюн і тютюнові вироби тощо.

Законодавство забороняє виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі (ст. 23 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Особливе місце серед гарантій у сфері оплати праці посідає непорушність строків та визначеність місця виплати заробітної плати. Так, заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі

відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Працівникам гарантується компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Так, відповідно до ст. 34 Закону України «Про оплату праці» компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427, передбачено, що така компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати, нарахованої працівникові за період роботи починаючи з 1 січня 1998 р., якщо індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги за цей період зріс більш як на один відсоток.

## *2. Системи оплати праці*

Відповідно до ст. 96 КЗпП України основою організації оплати праці є **тарифна система оплати праці**. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Тарифна система оплати праці є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка — це сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. Тарифний розряд є елементом тарифної сітки, що характеризує складність виконуваних робіт та рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності. Тарифний коефіцієнт є елементом порозрядної диференціації тарифних ставок тарифної сітки, який є відношенням розміру тарифної ставки кожного наступного розряду тарифної сітки до розміру тарифної ставки першого розряду.

Тарифна ставка — це елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника залежно від

складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

Схема посадових окладів — це проранжований від вищої (перший керівник підприємства, фірми, установи, закладу, організації) до нижчої (технічний виконавець) посади штатного розпису посад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців з визначеними за кожною посадою посадовими окладами в абсолютному (грн) або відносному (посадові коефіцієнти) розмірі.

Тарифно-кваліфікаційний довідник — це збірник нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. Такі довідники розробляються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Базовим елементом тарифної системи оплати праці робітників є тарифні ставки першого розряду, які визначають мінімальну оплату найбільш простої праці в одиницю часу. Зі зростанням кваліфікації (розряду) робітника збільшується його тарифна ставка. Залежно від обраної одиниці часу ставки першого розряду бувають годинні та денні, іноді місячні.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 (в редакції від 1 вересня 2017 р.), з метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці затверджено низку документів, а саме: Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери; схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій; схему тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та



організацій; ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Єдина тарифна сітка передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника першого тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище — округляються до однієї гривні.

На підприємствах віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

У процесі трудової діяльності роботодавець може підвищувати робітникам кваліфікаційні розряди. Відповідно до ч. 5 ст. 96 КЗпП України кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникам може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Службовцям роботодавець встановлює посадові оклади відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації роботодавець має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Трудове законодавство передбачає можливість запровадження на підприємствах погодинної, відрядної та інших систем оплати праці (ч. 1 ст. 97 КЗпП України). Разом з тим, відповідно до ч. 1 ст. 96 КЗпП України, будь-яка система оплати праці повинна базуватися на тарифній системі.

**Погодинна (почасова) система оплати праці.** За цією системою оплата праці провадиться за фактично відпрацьований працівником час. В основу погодинної (почасової) системи оплати праці можуть бути покладені наступні часові інтервали: година, день, місяць.

При погодинній (почасовій) оплаті праці розмір заробітної плати визначається виходячи з погодинної (почасової) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, з урахуванням фактично відпрацьованого працівником часу.

Погодинна (почасова) система оплати праці застосовується, як правило, для оплати праці керівників, спеціалістів та інших категорій працівників, працю яких неможливо виміряти одиницями виготовленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг.

**Відрядна система оплати праці.** За цією системою оплата праці провадиться за відрядними розцінками відповідно до кількості виробленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг. При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях (ст. 90 КЗпП України).

За працівником, який створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців від дати початку їх впровадження. Попередні розцінки зберігаються і в тих випадках, коли автор зазначених об'єктів інтелектуальної власності раніше не виконував роботи, норми і розцінки на яку змінено у зв'язку з їх впровадженням, і був переведений на цю роботу після їх впровадження. За іншими працівниками, які допомогли авторові у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців (ст. 91 КЗпП України).

Відрядна система оплати праці може бути індивідуальною або колективною. Індивідуальна застосовується на виробництвах або на його ділянках, де можливо забезпечити суворий облік праці кожного працівника. Колективна застосовується в основному там, де облік праці кожного працівника утруднений, і здійснюється за результатами праці колективу бригади. Відповідно до ст. 252-7 КЗпП України колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира (ради бригади). При застосуванні коефіцієнта трудової участі заробітна плата працівника не може бути нижчою від встановленого державою мінімального розміру.

Розрізняють три основні види відрядної системи оплати праці: 1) пряма відрядна, за якою розмір оплати праці визначається шляхом множення відрядної розцінки на кількість одиниць готової продукції; 2) відрядно-прогресивна — оплата праці здійснюється за звичайними відрядними розцінками у межах норми виробітку продукції, а понад норму — за прогресивно збільшуваними відрядними розцінками; 3) відрядно-

акордна — оплата праці здійснюється за виконання всього комплексу робіт по їх завершенню.

Практика свідчить про застосування вищезазначених систем у поєднанні з преміюванням. Премія — це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними роботодавцем. Преміювання є позитивним засобом стимулювання продуктивної праці.

Усі питання щодо преміювання працівників вирішуються на кожному конкретному підприємстві самостійно, шляхом розроблення положення про преміювання. Зазначений документ є складовою частиною діючої системи оплати праці на підприємстві й переважно затверджується як додаток до колективного договору. При цьому, як і колективний договір, зазначене положення має бути узгоджене з профспілковим або іншим, уповноваженим на представництво трудовим колективом, органом, а за його відсутності — представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом. У разі якщо колективний договір на підприємстві не укладено, умови і розміри оплати праці (в тому числі преміювання) визначаються окремим локальним документом, який затверджується наказом.

У положенні про преміювання визначається коло працівників, на яких поширюється дія системи преміювання, показники, умови, розмір, терміни, а також порядок нарахування премій щодо кожної категорії працівників. Премії працівникам можуть виплачуватися за будь-який проміжок часу, наприклад за підсумками роботи за місяць, квартал тощо. Якщо встановлюється преміювання за підсумками роботи за місяць, то премія виплачується за виконання показників і умов преміювання в якомусь певному місяці і, як правило, нараховується на посадовий оклад (ставку), надбавки, які мав працівник у місяці нарахування премії.

Право збільшення (зменшення) розміру премії положенням про преміювання може надаватися керівнику підприємства в односторонньому порядку або за погодженням із профспілковим органом. Рішення про зменшення розміру премій, у тому числі й у зв'язку з допущеними працівником виробничими упущеннями, керівник підприємства має право прийняти одноосібно, якщо відповідним положенням про преміювання не передбачено інше. Зменшення розміру премії, виконане керівником підприємства на свій розсуд у межах своєї компетенції, позбавлення премії повністю чи частково у зв'язку із вчиненням працівником виробничого упущення має оформлятися наказом по підприємству, в якому зазначаються підстави зменшення або позбавлення премії повністю або частково. У разі якщо положенням про преміювання не передбачено виробничих упущень та інших порушень, за вчинення яких працівник позбавляється премії повністю або частково, виробничі премії повинні виплачуватися, оскільки

вони не є заходами заохочення, а згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженої Наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5, належать до додаткової заробітної плати.

Трудове законодавство встановлює особливості в оплаті праці за роботу, яка здійснюється в умовах, які відхиляються від нормальних. Це робота, пов'язана із впливом несприятливих виробничих або географічних (геологічних) факторів на працівника, з підвищеною інтенсивністю його праці, з перевищенням меж нормальної тривалості робочого часу тощо.

Так, на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України (ст. 100 КЗпП України).

Встановлення підвищеної оплати праці за роботу у вищезазначених умовах покликано компенсувати вплив несприятливих виробничих або географічних (геологічних) факторів на працівника. Підвищена оплата праці, як правило, виражається у встановленні підвищень тарифної ставки (посадового окладу), встановлених для нормальних умов праці, або відповідних доплат чи надбавок. Так, постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» від 11 серпня 1995 р. № 648 встановлює, що на підприємствах, в установах, організаціях, територіальних органах, територіальних підрозділах та військових частинах, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та Державної кримінально-виконавчої служби, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків.

**Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації.** При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації. Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. У тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами (ст. 104 КЗпП України).

**Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника.** Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю

основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП України). Як правило, такі доплати встановлюються у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Розмір доплат за суміщення професій (посад) та виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника працівникам бюджетних установ визначається постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 (в редакції від 1 вересня 2017 р.). Відповідно до п. 3 Постанови встановлені доплати працівникам бюджетної сфери за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та за суміщення професій (посад) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Рішення про конкретний розмір доплат приймається керівником бюджетної установи залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, витрат основного робочого часу. Крім цього, розмір доплат залежить і від обсягу асигнувань, які виділяються на оплату праці певній бюджетній установі. У випадку недостатності коштів на оплату праці, зазначені доплати можуть бути встановлені в меншому розмірі. У будь-якому разі кожна з вищезазначених доплат не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Доплати за суміщення професій (посад) та за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам.

**Оплата роботи в надурочний час.** За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за всі відпрацьовані надурочні години. У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у вищезазначеному порядку. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається (ст. 106 КЗпП України).

**Оплата роботи у святкові і неробочі дні.** Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі: 1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної годинної або денної ставки; 3) працівникам, які одержують місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку (ст. 107 КЗпП України).

**Оплата роботи у нічний час.** Робота у нічний час оплачується в підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (ст. 108 КЗпП України).

**Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом.** У разі коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок (ст. 109 КЗпП України).

**Оплата праці при невиконанні норм виробітку.** При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи (ст. 111 КЗпП України).

**Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком.** При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками (ст. 112 КЗпП України).

**Оплата часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції).** Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не

нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців (ст. 113 КЗпП України).

### *3. Порядок виплати заробітної плати.*

За загальним правилом, виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам (ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Трудовим законодавством встановлені гарантії щодо вільного розпорядження працівниками своєю заробітною платою та обмеження розміру відрахувань з неї. Так, забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством (ст. 25 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України. Так, відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця:

— для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

— при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки.

Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36 КЗпП України і пунктах 1, 2 і 5 ст. 40 КЗпП України, а також при направленні на навчання та в зв'язку з виходом на пенсію;

— при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (ст. 127 КЗпП України).

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, — п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам. Зазначені обмеження не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно із законодавством стягнення не звертається (ст. 26 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи (ст. 25 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Гарантії у сфері оплати праці передбачені національним законодавством на випадок банкрутства підприємства. Так, у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його в судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану в період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 р. № 2343-ХІІ. Зокрема відповідно до ст. 45 Закону кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому в першу чергу задовольняються вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної



працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, в тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Трудове законодавство передбачає обов'язок роботодавця повідомляти працівника про умови оплати праці при укладенні трудового договору та про розміри оплати праці при кожній її виплаті. Так, при укладенні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 29 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР). При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: 1) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; 2) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; 3) сума заробітної плати, що належить до виплати. Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку (ст. 30 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Відомості про оплату праці працівника можуть надаватися органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника (ст. 31 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Важливою гарантією в умовах постійного зростання цін в Україні є індексація заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. № 1282-ХІІ індексація грошових доходів населення — це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Індиксації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України, які не мають разового характеру: пенсії; стипендії; оплата праці (грошове забезпечення); суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди в разі втрати годувальника. Індиксація грошових доходів населення провадиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який устанавлюється в розмірі

101 відсотка. Порядок проведення індексації грошових доходів населення затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений строк виплатити не оспорювану ним суму (ст. 116 КЗпП України).

У разі невикплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у вищезазначені строки при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору (ст. 117 КЗпП України).

Серед гарантій у сфері оплати праці особливе місце посідають державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про оплату праці, а також відповідальність роботодавців за порушення законодавства про оплату праці. Так, відповідно до ст. 35 Закону України «Про оплату праці» контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах у межах наданих повноважень здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; органи доходів і зборів; фінансові органи; професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси працівників.

Стаття 36 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством. Так, відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та

громадян — суб'єктів підприємницької діяльності. Стаття 175 Кримінального кодексу України передбачає, що безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності, карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам.

#### *4. Гарантії і компенсації.*

Гарантійні виплати — це грошові виплати, які повністю або частково забезпечують збереження заробітку працівнику, який через поважні причини, передбачені законодавством, тимчасово не виконував трудової функції.

**Гарантійні виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків.** 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. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. 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 й 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» (ст. 119 КЗпП України).

**Гарантійні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість.** Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачується 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.

Зазначені гарантійні виплати передбачаються і для працівників, які переїжджають у зв'язку з прийняттям їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, а також у разі переїзду осіб в іншу місцевість у зв'язку з направленням їх на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору (ст. 120 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255).

**Гарантійні виплати при службових відрядженнях.** За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада). Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку (ст. 121 КЗпП України).

**Гарантійні виплати працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва.** Для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва, передбачено збереження 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 (ст. 122 КЗпП України, 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).

**Гарантійні виплати працівникам, що направляються на обстеження до медичного закладу.** За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи (ст. 123 КЗпП

України). Трудове законодавство передбачає наступні категорії працівників, які зобов'язані проходити таке обстеження. Так, відповідно до ст. 169 КЗпП України роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення 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. Порядок проведення медичних оглядів вищезазначених осіб встановлено наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246.

Крім цього, постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» від 23 травня 2001 р. № 559 передбачає перелік професій, виробництв та організацій, діяльність за якими пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, та порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників цих професій, виробництв та організацій.

**Гарантійні виплати працівникам-донорам.** 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 зі збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки (ст. 124 КЗпП України).

**Гарантійні виплати працівникам — авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.** За зазначеними працівниками 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 (ст. 126 КЗпП України).

**Гарантійні виплати за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору, угоди.** Особи, які беруть участь у 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 та включенням цього часу до трудового стажу (ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ).

**Гарантійні виплати незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів за час роботи у примирних органах.** Незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди — в рівних частках.

Поряд із гарантійними виплатами трудовим законодавством передбачені і **гарантійні доплати**, під якими слід розуміти грошові суми, виплата яких спрямована на збереження попереднього заробітку або забезпечення встановленого для всіх категорій працівників розміру оплати праці за відповідну роботу в передбачених законодавством випадках.

**Гарантійні доплати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні.** 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 (ст. 114 КЗпП України).

**Гарантійні доплати при переведенні на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.** 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. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. 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 (ст. 178 КЗпП України).

**Гарантійні доплати працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи.** 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 (ст. 194 КЗпП України).

Компенсаційні виплати — це грошові виплати, спрямовані на відшкодування додаткових витрат, пов'язаних з виконанням працівником трудової функції.

**Компенсаційні виплати при службових відрядженнях.** Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством (ст. 121 КЗпП України).

Порядок та розміри компенсаційних виплат у зв'язку з службовими відрядженнями передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 2 лютого 2011 р. № 98 та наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» від 13 березня 1998 р. № 59.

**Компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість.** 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) вартість проїзду працівника і членів його сім'ї (крім випадків, коли роботодавець надає для цього відповідні засоби пересування) у порядку і в розмірах, встановлених законодавством для відряджень; б) витрати на перевезення майна залізничним, водним і автомобільним транспортом (загального користування) вагою до 500 кг на самого працівника і до 150 кг на кожного члена сім'ї, який переїжджає. За згодою сторони, яка приймає, можуть бути оплачені витрати на перевезення майна більшої ваги. За відсутності зазначених видів транспорту можуть бути оплачені витрати на перевезення майна повітряним транспортом від найближчої до місця роботи залізничної станції або від найближчого морського чи річкового порту, відкритого для навігації; в) добові працівнику за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для відряджень; г) 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.

До членів сім'ї працівника, на яких виплачується компенсація, належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні і проживають разом з ними. Вартість проїзду членів сім'ї і перевезення їх майна, а також одноразова допомога їм виплачуються у разі, якщо вони переїжджають на нове місце проживання працівника до закінчення одного року з дня фактичного отримання ними жилого приміщення.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийняттям їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються суми компенсації, передбачені пунктами «а», «б», «в». Одноразова допомога цим працівникам може виплачуватися за погодженням сторін.

Якщо працівник переводиться або приймається на роботу на строк не більше одного року, а сім'я з ним не переїжджає, за погодженням сторін замість виплати одноразової допомоги йому можуть відшкодовуватися витрати, пов'язані з тимчасовим проживанням на новому місці. Розмір відшкодування витрат не повинен перевищувати 50 відсотків розміру добових.

У разі переїзду осіб в іншу місцевість у зв'язку з направленням їх на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору виплачуються всі вищенаведені суми компенсації. Особам, які закінчили навчальні заклади, аспірантуру, клінічну ординатуру і направлені на роботу в порядку розподілу за місцем знаходження навчального закладу (аспірантури, клінічної ординатури), де вони навчались, одноразова допомога виплачується, якщо вони до навчання постійно проживали в іншій місцевості.

У разі відмови у прийнятті або непідготовленості до прийняття (відсутність необхідних виробничих і житлово-побутових умов) осіб, направлених у порядку організованого набору, і членів їхніх сімей підприємства, установи та організації оплачують вартість їх зворотного проїзду до колишнього місця проживання, витрати на перевезення майна, а також добові за час перебування в дорозі. Підприємства, установи та організації оплачують особам, прийнятим на роботу в порядку організованого набору, і членам їхніх сімей вартість зворотного проїзду до колишнього місця проживання і у разі, якщо вони звільняються з роботи у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників чи після закінчення строку дії трудового договору (ст. 120 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255).

**Компенсаційні виплати працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших**



**професій з відривом від виробництва.** Працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва компенсується оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад; здійснюється виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. Іногороднім працівникам протягом першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, а в наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим, хто одержує заробітну плату у розмірі менше 6 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірі 20 відсотків добових. На час навчання працівники забезпечуються гуртожитком готельного типу. У разі відсутності гуртожитку відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень (ст. 122 КЗпП України, 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).

**Компенсаційні виплати за зношування інструментів, належних працівникам.** Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником (ст. 125 КЗпП України).

**Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття.** Роботодавець повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється (ст. 164 КЗпП України).