

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої  
програми першого рівня вищої освіти  
(Психологія (психолог ювенальної превенції) Psychology (Psychologist in the  
Field of Juvenile Prevention)  
галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність – 053  
Психологія, спеціалізація – Поліцейські)

**за темою № 9: Оплата праці**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробник:**

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,  
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

### План лекції

1. Поняття та структура заробітної плати.
2. Гарантії у сфері оплати праці.
3. Методи регулювання оплати праці.
4. Системи оплати праці.
5. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці.

### Література:

#### Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:У справі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.](#)

- 10) Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.
- 11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 15) Про відпустки : закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
- 16) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 17) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 18) Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
- 19) Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
- 20) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 21) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX /// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- 22) Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13.
- 23) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9.

Додаткова:

- 24) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.
- 25) Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект: монографія / В. М. Божко. — Полтава : Полтав. нац. техн. ун-т ім. Юрія

Кондратюка, 2011. — 402 с.

26) Божко В.М. Генеза правового регулювання оплати праці: монографія / Божко В. М. ; Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю. Кондратюка. — Полтава, 2010. — 399 с.

27) Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : [монографія] / О. В. Валецька — Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. — 220 с.

28) Назарова Г. В. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти: монографія / Назарова Г. В., Степанова Е.Р. — Х. : Вид. ХНЕУ, 2014. — 185 с.

29) 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.

30) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

## Текст лекції

### 1. Поняття та структура 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. 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; 2) 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; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, 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.

## **2. Гарантії у сфері оплати праці**

Світове співтовариство приділяє велике значення встановленню прав та їх гарантій у сфері оплати праці. Так, Загальна декларація прав людини передбачає, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для нього самого та його сім'ї та в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (ст. 23). Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріплює право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей (ст. 7).

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає: право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; право всіх

працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; можливість відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями (ст. 4).

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.

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).

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. Індексації 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. Індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який установлюється 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, проводиться 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 здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; органи доходів і зборів. 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.

### ***Гарантії в умовах воєнного стану***

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

## **3. Методи регулювання оплати праці**

Розрізняють два методи регулювання оплати праці: державний та договірний. **Метод державного регулювання** полягає в тому, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Важливою державною соціальною гарантією є **мінімальна заробітна плата**. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної

плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Державним регулюванням охоплюються й інші мінімальні державні гарантії у сфері оплати праці. Так, Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України встановлюються норми оплати праці (за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

**Метод договірної регулювання** полягає в тому, що регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств

населення, які забезпечували б достатній рівень життя; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко не закріплює, які норми у сфері оплати праці повинні регулюватися угодою на територіальному рівні. Відповідно до ст. 8 Закону угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

У колективному договорі встановлюються форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевую) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців (ч. 2 ст. 14 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

#### **4. Системи оплати праці**

Відповідно до ст. 96 КЗпП України системами оплати праці є **тарифна та інші системи**, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за

розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

- мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;
- міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373. Так, проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, галузевими (міжгалузевими) радами, центральними органами виконавчої влади, науковими установами, іншими заінтересованими суб'єктами. Проекти професійних стандартів розробляються відповідно до Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої Мінсоцполітики.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджено Наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 № 918. Цей Порядок визначає процедуру розроблення, погодження, затвердження довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та внесення змін до нього. Довідник є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та їх розділи. Довідником визначається перелік основних робіт, властивих тій або іншій професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв та забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них.

Постанова 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 затверджує низку документів: 1) Єдину тарифну сітку

розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери; 2) схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій; 3) схему тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; 4) схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; 5) ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Відповідно до ч. 11 ст. 96 КЗпП України колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці. Частина 1 ст. 97 КЗпП України встановлює, що такими системами можуть бути погодинна, відрядна та інші системи оплати праці.

**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.

## **5. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці**

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, органів та підрозділів цивільного захисту 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).

**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) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців. (ст. 113 КЗпП України).