

ОПЛАТА ПРАЦІ В УКРАЇНІ

КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВИХ НОРМ, СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ТА МЕХАНІЗМІВ
НАРАХУВАННЯ ЗА КЗПП

РОЗДІЛ І. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА ЗАГАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

*Законодавче регулювання, сутність та структура заробітної
плати*

ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ


Кодекс законів про працю (Глава VII)

Встановлює базові гарантії, права та обов'язки сторін трудових відносин, визначає граничні норми, правила нарахувань за особливих умов та процедури захисту заробітку.

Закон України «Про оплату праці»

Розкриває економіко-правову інфраструктуру: визначає структуру заробітної плати, організаційні системи, договірне регулювання та державні соціальні стандарти.

 Обидва акти діють взаємопов'язано.

 Локальні акти підприємства (колдоговори, накази) не можуть погіршувати становище працівника порівняно з цим законодавством.

ПОНЯТТЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ДЕРЖАВНИЙ МІНІМУМ

Стаття 94 КЗпП. Визначення винагороди

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір залежить від складності, умов роботи, кваліфікації та результатів господарської діяльності.

Стаття 95 КЗпП. Мінімальна заробітна плата

МЗП — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Є обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності. Оплата нижче цього рівня є грубим порушенням закону.

СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата поділяється на три ключові складові частини:

Основна

Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Проявляється у вигляді **тарифних ставок**, **окладів** та відрядних розцінок.

Додаткова

Доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством (за роботу в надурочний час, суміщення, премії за працю).

Інші виплати

Заохочувальні та компенсаційні нарахування, які мають разовий характер: річні винагороди, матеріальна допомога, гранти, акційні бонуси.

ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ (СТ. 97 КЗПП)

Оплата праці працівників здійснюється за **тарифною** або **іншими системами**, що базуються на оцінці складності робіт та кваліфікації.

- ✓ **Погодинна система:** розрахунок базується на кількості відпрацьованого часу й тарифній ставці.
- ✓ **Відрядна система:** оплата залежить від обсягу виготовленої продукції чи виконаних послуг.

Договірне регулювання

Форми, системи, сітки, посадові оклади, умови виплати надбавок та премій встановлюються підприємствами самостійно у **колективному договорі** з дотриманням норм і гарантій, передбачених генеральною та галузевими угодами.

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗМІНУ УМОВ ОПЛАТИ (СТ. 103 КЗПП)

«Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці».

⚠ Особливості в умовах воєнного стану

Згідно із Законом України № 2136–ІХ, у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умов оплати праці здійснюється **не пізніше як до введення їх у дію** (двомісячний строк тимчасово не застосовується).

ОБОВ'ЯЗКОВЕ ІНФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКА (СТ. 110 КЗПП)

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець зобов'язаний сповістити працівника про структуру виплати (зазвичай через видачу **розрахункового листа**).
Це правове поле мінімізує приховані утримання та забезпечує повну прозорість фінансових відносин сторін.

☒ **Обов'язкові дані в повідомленні:**

- ✓ Загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифровкою за видами нарахувань;
- ✓ Розміри і підстави проведених відрахувань та утримань (податки, аліменти тощо);
- ✓ Фактична сума, що підлягає виплаті («на руки»).

РОЗДІЛ II. НОРМУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

*Нарахування при повному, неповному та скороченому тривалості
часу*

ПОВНИЙ ТА НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

Повний робочий час (ст. 50 КЗпП)

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати **40 годин на тиждень**.

Ця величина виступає базовим знаменником для обчислення повної місячної тарифної ставки або посадового окладу за виконану норму праці.

Неповний робочий час (ст. 56 КЗпП)

Може встановлюватися за угодою між працівником і роботодавцем (у вигляді неповного робочого дня або неповного робочого тижня).

Специфіка нарахування: оплата праці в цих випадках провадиться **пропорційно відпрацьованому часу** або залежно від фактичного виробітку.

СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС (СТ. 51 КЗПП)

Скорочений час встановлюється для окремих категорій працівників, де тривалість роботи зменшена, але оплата здійснюється в **повному обсязі тарифної ставки**:

3

годин на тиждень для осіб
від 16 до 18 років

6

2

годин на тиждень для осіб
від 15 до 16 років

4

3

годин (макс.) на роботах із
шкідливими умовами

6

Також скорочена тривалість встановлюється законом для окремих категорій працівників (лікарів, учителів тощо).

РОЗДІЛ III. ОПЛАТА ПРАЦІ ЗА ОСОБЛИВИХ УМОВ ТА РЕЖИМІВ

*Компенсація за роботу поза межами норми, у нічний час, вихідні та за
суміщення*

НАРАХУВАННЯ ЗА НАДУРОЧНІ РОБОТИ (СТ. 106 КЗПП)

200

Подвійна тарифна ставка за роботу в надурочний час

%

Правила розрахунку компенсації:

- ✓ **При погодинній оплаті:** робота в надурочний час оплачується у **подвійному розмірі** годинної ставки за кожну відпрацьовану годину понад норму.
- ✓ **При відрядній оплаті:** здійснюється доплата у розмірі **100% тарифної ставки** працівника відповідної кваліфікації за всі відпрацьовані надурочні години.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу категорично заборонена.

РОБОТА У СВЯТКОВІ, НЕРОБОЧІ ТА ВИХІДНІ (СТ. 107 КЗПП)

Робота у ці дні оплачується у **подвійному розмірі** за фактично відпрацьовані години:

Система оплати	Механізм нарахування подвійного розміру
Відрядники	За подвійними відрядними розцінками.
Погодинники	У розмірі подвійної годинної або денної ставки.
Працівники на окладі	+ Одинарна годинна ставка понад оклад (якщо в межах норми) або + подвійна годинна ставка понад оклад (якщо понад місячну норму часу).

За бажанням працівника, який працював у вихідний/святковий день, йому може бути надано інший день відпочинку (відгул), при цьому оплата праці за цей день здійснюється в одинарному розмірі.

ОПЛАТА РОБОТИ У НІЧНИЙ ЧАС (СТ. 108 КЗПП)

Визначення нічного часу

Нічним вважається час роботи з **22:00 до 6:00**.

Цей режим створює додаткове навантаження на організм працівника, що потребує обов'язкової грошової компенсації за законом.

+20%

Мінімальна державна доплата за кожну годину роботи в нічний час від тарифної ставки (окладу)

Конкретний розмір нічних доплат фіксується у колективному договорі підприємства, але не може бути нижчим за 20%.

ВАЖКІ ТА ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ (СТ. 100 КЗПП)

На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах на територіях з підвищеним рівнем радіоактивного забруднення встановлюється **підвищена оплата праці**.
Право на підвищення виникає виключно на підставі результатів **атестації робочих місць за умовами праці**.

Стандартні розміри доплат:

- ✓ Роботи із шкідливими і важкими умовами: **4%, 8% або 12%** від тарифної ставки (окладу).
- ✓ Роботи з особливо шкідливими та особливо важкими умовами: **16%, 20% або 24%** від тарифної ставки.

СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ ТА ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ (СТ. 105)

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві поряд із своєю основною роботою додаткову роботу, провадиться **доплата**. Види додаткових робіт:

Суміщення професій

Виконання додаткової роботи за іншою професією чи посадою протягом встановленої тривалості робочого дня.

Розширення зони

Виконання додаткового обсягу робіт за тією ж самою професією або посадою, яка закріплена за працівником.

Тимчасове заміщення

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього колеги (через хворобу, відпустку) без звільнення від своєї основної роботи.

Розміри доплат встановлюються в колективному договорі або наказі керівника за погодженням із працівником.

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ СУМІСНИКІВ (СТ. 102-1)

Сумісництво — це виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах окремого трудового договору у вільний від основної роботи час.

- ✓ Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за **фактично відпрацьований час** або залежно від виробітку.
- ✓ Нарахування відпускних або компенсацій сумісникам здійснюється окремо за кожним трудовим договором.

Скасування обмежень

Сучасне законодавство скасувало обмеження тривалості роботи за сумісництвом для працівників державних підприємств на час воєнного стану, що дозволяє нараховувати оплату за весь обсяг фактично виконаної роботи.

РОЗДІЛ IV. ВІДХИЛЕННЯ ВІД НОРМАЛЬНИХ УМОВ РОБОТИ

Правила нарахувань при простой, виробничому браку та невиконанні

норм

ОПЛАТА ЧАСУ ПРОСТОЮ (СТ. 113 КЗПП)

Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Не з вини працівника

Оплачується з розрахунку не нижче **двох третин (2/3)** тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Виробнича небезпека

Якщо виникла ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або оточуючих людей — зберігається **середній заробіток**.

З вини працівника

Час простою з вини самого працівника **оплаті не підлягає**.

НАРАХУВАННЯ ПРИ ВИПУСКУ БРАКУ (СТ. 112 КЗПП)

Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком, чітко диференціюється за критерієм наявності

випадків:

Характер виробленого браку	Вина працівника	Порядок та умови оплати праці
Повний брак	Є вина працівника	Оплаті не підлягає (нарахування становить 0%).
Частковий брак	Є вина працівника	Оплачується за зниженими розцінками залежно від ступеня придатності продукції.
Будь-який брак	Немає вини працівника	Оплачується за повними розцінками. Мінімальна гарантія — не нижче 2/3 тарифної ставки.

* Брак через прихований дефект у матеріалі, виявлений після приймання виробу, оплачується повністю як придатна продукція.

НЕВИКОНАННЯ НОРМ ВИРОБІТКУ (СТ. 111 КЗПП)

При невиконанні норм виробітку розрахунок заробітної плати здійснюється за наступними правилами:

Не з вини працівника

Оплата проводиться за фактично виконану роботу. При цьому місячна заробітна плата не може бути нижчою від **двох третин (2/3)** його тарифної ставки або окладу.

З вини працівника

Оплата провадиться виключно відповідно до **фактично виконаної роботи** без будь-яких мінімальних гарантованих доплат.



РОЗДІЛ V. ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

*Збереження заробітку при відрядженнях, навчанні, відпустках та
хворобах*

ГАРАНТІЇ ПРИ СЛУЖБОВИХ ВІДРЯДЖЕННЯХ (СТ. 121)

Витрати, що підлягають компенсації:

- ✓ Добові витрати (на харчування та інші особисті потреби);
- ✓ Вартість проїзду до місця призначення і назад;
- ✓ Витрати на найм житлового приміщення (готелю).

Оплата праці за час відрядження:

Здійснюється відповідно до умов трудового або колективного договору.

Важлива гарантія: розмір такої оплати не може бути нижчим за **середній заробіток** працівника за цими днями.

ГАРАНТІЇ: НАВЧАННЯ ТА ВИКОНАННЯ ДОНОРСЬКИХ ФУНКЦІЙ

Направлення на навчання (ст. 122 КЗпП)

При направленні працівників на підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігаються **місце роботи (посада)** та виплачується **середня заробітна плата** за час навчання.

Донорство крові (ст. 124 КЗпП)

В дні обстеження та здавання крові працівник звільняється від роботи із збереженням **середнього заробітку**. Йому також надається додатковий день відпочинку зі збереженням заробітку.

КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ВИКОРИСТАННЯ ВЛАСНОГО МАЙНА (СТ. 125)

«Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, мають право одержати компенсацію за їх зношування (амортизацію)».

Умови для законного нарахування компенсації:

- ✓ Наявність чіткої угоди з роботодавцем (закріплено в трудовому договорі чи наказі);
- ✓ Майно використовується безпосередньо в інтересах та для цілей виробничого процесу підприємства;
- ✓ Розмір виплат визначається за домовленістю сторін на основі підтверджених норм амортизації.

ОПЛАТА ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК (СТ. 74 КЗПП)

Громадянам, які перебувають у трудових відносинах, надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи і **заробітної плати (відпускних)**.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки становить **24 календарні дні** за відпрацьований робочий рік.

Механізм обчислення:

Нарахування відпускних базується на показникові **середньої заробітної плати** працівника за останні **12 календарних місяців** роботи, що передують місяцю надання відпустки (згідно з Постановою КМУ № 100).

НАРАХУВАННЯ ПРИ ТИМЧАСОВІЙ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Допомога по тимчасовій непрацездатності (лікарняні) розраховується у відсотковому відношенні до середнього заробітку залежно від тривалості **страхового стажу**:

Страховий стаж працівника	Відсоток нарахування від середнього заробітку
До 3 років	50% середньої заробітної плати
Від 3 до 5 років	60% середньої заробітної плати
Від 5 до 8 років	70% середньої заробітної плати
Понад 8 років (або пільгові категорії)	100% середньої заробітної плати

* Джерела фінансування: перші 5 днів хвороби оплачуються за рахунок коштів роботодавця, а починаючи з 6-го дня — за рахунок Пенсійного фонду України (ПФУ).

ГАРАНТІЇ ПРИ МОБІЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ (СТ. 119)

Сучасний стан правової норми (зміни від 19.07.2022)

За працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації, на особливий період, під час дії воєнного стану зберігаються виключно:

Місце роботи & Посада

Обов'язок роботодавця щодо збереження та виплати **середнього заробітку** на законодавчому рівні **скасовано**.

** Виняток: приватні компанії мають право продовжувати добровільну виплату середнього заробітку за власним рішенням. Також середній заробіток зберігається за педагогічними та науково-педагогічними працівниками.*

РОЗДІЛ VI. СТРОКИ ВИПЛАТИ, ВІДРАХУВАННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

*Регулярність нарахувань, остаточний розрахунок та фінансові
санкції*

СТРОКИ ТА РЕГУЛЯРНІСТЬ ВИПЛАТИ (СТ. 115 КЗПП)



Регулярність

Заробітна плата виплачується не рідше **двох разів на місяць**.



Максимальний інтервал

Проміжок часу між виплатами не повинен перевищувати **16 календарних днів**.



Граничний строк

Не пізніше **7 днів** після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Якщо день виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується **напередодні**.

РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ТА ЗАТРИМКИ (СТ. 116, 117)

Стаття 116. Строки розрахунку

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться **в день звільнення**.

Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення вимоги про розрахунок.

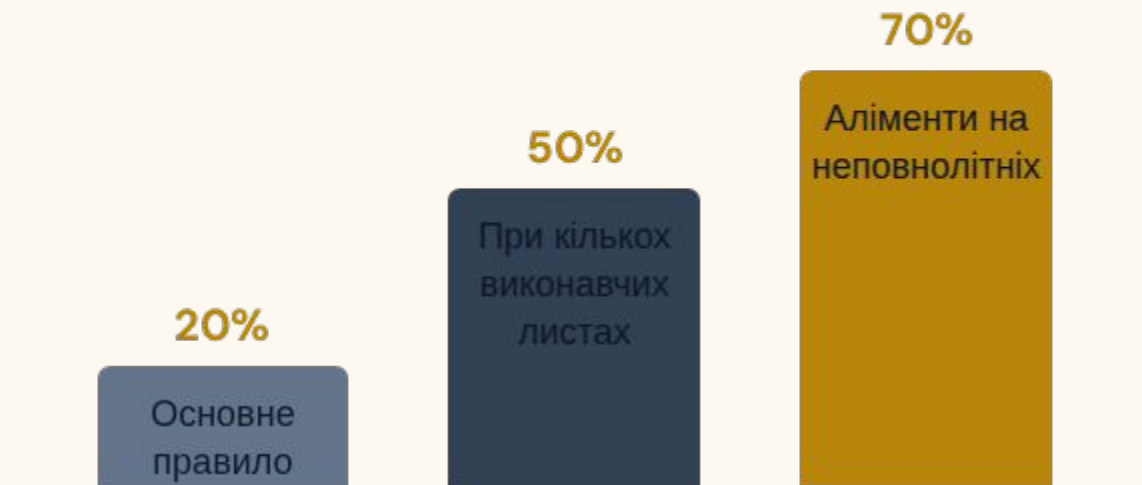
Стаття 117. Відповідальність за затримку

У разі невиплати з вини роботодавця належних сум у строки, підприємство повинно виплатити працівникові його **середній заробіток за весь час затримки** по день фактичного розрахунку.

ВІДРАХУВАННЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ РОЗМІРУ (СТ. 127, 128)

Стаття 127. Відрахування можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством (повернення авансу, лічильні помилки, покриття шкоди).

Стаття 128. Загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати не може перевищувати:



ЗАХИЩЕНІ ВИПЛАТИ (СТ. 129 КЗПП)

Законодавство встановлює абсолютний імунітет для окремих видів нарахувань. Не допускаються відрахування з наступних виплат:

❌ Вихідна допомога

Будь-які утримання чи стягнення з сум вихідної допомоги, що виплачується працівникові при припиненні трудового договору, заборонені.

❌ Компенсаційні нарахування

Заборонено проводити відрахування з компенсаційних виплат у зв'язку з направленням у службові відрядження чи переїздом на роботу в іншу місцевість.

❌ Соціальні допомоги

Допомога у зв'язку з народженням дитини, державні допомоги на поховання та інші цільові державні соціальні допомоги.

❌ Амортизаційні виплати

Суми, що нараховуються як компенсація за зношування інструментів чи обладнання, які належать працівникові.

ФІНАНСОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ (СТ. 265)

Юридичні та фізичні особи — підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у вигляді **штрафів** у разі порушення законодавства про оплату праці:

Вид правопорушення в сфері оплати праці	Розмір штрафної санкції (Держпраці)
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати більш як за один місяць або виплата не в повному обсязі	3 розміри мінімальної заробітної плати , встановленої законом на момент виявлення порушення.
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, оплата нічних, надурочних чи браку нижче норми)	2 розміри мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого допущено порушення.
Виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (у конверті)	10 розмірів мінімальної заробітної плати за кожного працівника (для платників єдиного податку 1–3 груп — попередження).