



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ \_\_\_\_\_

На № 05/1-16/65 від 26.01.2017

**Федерація професійних спілок  
України**

Міністерство соціальної політики України розглянуло лист щодо застосування окремих положень Закону України від 06.12.2016 № 1774 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» та в межах компетенції надає відповіді на поставлені питання згідно з додатком.

Додаток на 9 арк.

Державний секретар

**В. Іванкевич**



1-2. Згідно із статтею 1 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Отже, мінімальна заробітна плата є державною гарантією для працівників, які виконують роботу на умовах трудового договору.

Розмір винагороди за договором цивільно-правового характеру визначається саме у договорі на виконання певних робіт і не стосується трудового законодавства.

Відповідно до статті 3<sup>1</sup> Закону (в редакції Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII) розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Тобто, якщо працівником виконана місячна норма праці, йому мають нарахувати заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Слід зазначити, що для нормування праці працівників згідно із статтею 85 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) застосовуються норми виробітку, норми часу, норми обслуговування і норми чисельності, які мають встановлюватись для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Згідно із статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються, зокрема, норми праці.

Частиною другою статті 3<sup>1</sup> Закону визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це – 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.

Отже, у випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, які виплачуються за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; за роботу у зоні відчуження; доплата за роботу у нічний час, то вони мають виплачуватись понад розмір мінімальної заробітної плати (3 200 гривень).

Всі інші складові заробітної плати, які не перелічені в частині другій статті 3<sup>1</sup> Закону, мають враховуватись до мінімальної заробітної плати.

Тобто, підвищення посадових окладів працівників, наприклад, за роботу в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, за роботу в певних типах закладів, підрозділах та посадах, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на

15 відсотків у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, доплати за: роботу у вечірній час, суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, інтенсивність праці, керівництво бригадою, наставництво, ненормований час, економію матеріалів та ресурсів (зокрема водіям за економію пального), допуск до державної/комерційної таємниці, за науковий ступінь; надбавки за: класність водіям легкових автомобілів, виконання особливої роботи на термін її виконання, високі досягнення в праці, знання/використання у роботі іноземних мов, вислугу років і безперервний час роботи, почесні та спортивні звання, за особливі умови роботи бібліотечним працівникам, ранг державного службовця, престижність педагогічної роботи; підвищена оплата за роботу у святкові та неробочі дні; всі види премій, крім перелічених в частині другій статті 3<sup>1</sup> Закону; сума індексації, визначена відповідно до пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (із змінами) тощо включаються до виплат, які мають враховуватись до заробітної плати при забезпеченні її мінімального розміру.

Що стосується оплати часу простою, то згідно із статтею 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Тобто, протягом цього періоду працівником не виконуються трудові обов'язки.

Гарантії працівникам на час простою встановлені статтею 113 КЗпП, згідно із якими час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

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.

Законодавством не передбачено здійснення будь-яких доплат до зазначених вище гарантій працівникам за час простою.

Що стосується компенсації за затримку виплати заробітної плати, то вона не враховується до мінімальної заробітної плати з огляду на наступне.

Згідно із статтею 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати (далі – компенсація), у тому числі заробітної плати, провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів (у тому числі заробітної плати).

Статтею 4 цього Закону встановлено, що виплата громадянам суми компенсації провадиться у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

Тобто, наприклад, 1 лютого п. р. працівнику мають виплатити заробітну плату за січень 2017 року у розмірі не менше мінімальної заробітної плати з урахуванням виконаної норми праці та заборговану заробітну плату, наприклад, за червень 2016 року і компенсацію за затримку її виплати.

Що стосується сум середнього заробітку, які зберігаються за працівниками за час відпусток, виконання державних або громадських обов'язків, підвищення кваліфікації, службового відрядження, тимчасової непрацездатності, сум матеріальної допомоги, яка виплачується у розмірі середньої заробітної плати, вихідної допомоги та компенсації за невикористані відпустки, то зазначені виплати не є заробітною платою працівника, яку роботодавець виплачує йому за виконану роботу, а це виплати, які розраховуються згідно з положеннями Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100, та Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266. Суми середнього заробітку не враховуються до заробітної плати для забезпечення її мінімального рівня.

Водночас, якщо працівникові за час службового відрядження виплачується заробітна плата згідно із статтею 121 КЗпП та Законом України «Про державну службу», то нарахована заробітна плата працівника за місяць не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати.

3. Перелік державних святкових і неробочих днів визначений статтею 73 КЗпП. Водночас, колективним договором чи іншим актом роботодавця може бути визначений перелік святкових і ювілейних дат, до яких працівникам виплачуються премії.

4. Частиною п'ятою статті 3<sup>1</sup> Закону встановлено, що 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.

5. Оплата за роботу у святкові (неробочі) та вихідні дні проводиться з урахуванням норм статті 107 КЗпП, згідно з якою робота у ці дні 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.

Враховуючи, що у частині третій статті 3<sup>1</sup> Закону не передбачено такого виду виплати, як підвищена оплата за роботу у святкові (неробочі) та вихідні дні, то вона буде враховуватись до виплат, які включаються до мінімальної заробітної плати.

6. Згідно із статтею 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Середня заробітна плата у зазначених випадках обчислюється з урахуванням положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.

Водночас, слід враховувати, що у випадку, коли протягом періоду коли за працівником зберігався середній заробіток відбулось підвищення тарифних (окладів), згідно з пунктом 10 вищезазначеного Порядку необхідно провести коригування середнього заробітку.

7. Частиною шостою статті 6 Закону встановлено, що мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

У Законі «Про Державний бюджет України на 2017 рік» прожитковий мінімум для працездатних осіб з 1 січня встановлений у розмірі 1 600 гривень.

При наявності фінансових можливостей підприємства госпрозрахункової сфери, використовуючи колективно-договірне регулювання оплати праці, можуть встановлювати мінімальну тарифну ставку, виходячи з

якої здійснюється побудова тарифної сітки, у розмірі вищому, ніж визначено Законом.

Так, ураховуючи вищевикладене та відповідно до пункту 2.4 Генеральної угоди 27.12.2016 сторони провели переговори та домовились, що з 01.01.2017 на підприємствах небюджетної сфери мінімальна тарифна ставка для працівників, які виконують просту некваліфіковану роботу, встановлюється у розмірі, визначеному галузевою (міжгалузевою) угодою, колективним договором, але не нижче розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

8. Перевірки дотримання законодавства про оплату праці здійснюються з урахуванням норм законодавства.

Так статтею 35 Закону встановлено, що громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

9. Відрядна форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати за встановленою відрядною розцінкою залежно від кількості одиниць виготовленої ним якісної продукції (обсягу виконаної роботи).

Розцінка визначається шляхом ділення тарифної ставки (окладу), яка відповідає виконуваним роботам, на норму виробітку продукції, робіт, послуг (годинна, денна).

При виконанні нормованих завдань заробітна плата працівника не повинна бути менше розміру мінімальної заробітної плати.

11-12. Згідно із статтею 36 Закону за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Зазначене стосується і дотримання законодавства в частині мінімальної заробітної плати.

Крім того, у статті 265 КЗпП встановлено, що недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці тягне за собою накладення штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

13. Міністерство соціальної політики надає роз'яснення з урахуванням діючого законодавства, у тому числі і щодо мінімальної заробітної плати.

Відповідно до частини третьої статті 3 Закону 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.

14. Одним із трудових прав працівників згідно із статтею 2 КЗпП є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Порядок розгляду трудових спорів визначений у главі XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП та Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

15. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

01 січня 2017 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII (далі – Закон № 1774), яким змінено підходи до визначення мінімальної заробітної плати.

У зв'язку з цим, Прикінцевими та перехідними положеннями Закону № 1774 встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів. До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб (пункт 5).

Укладені до прийняття Закону № 1774 колективні договори та угоди є чинними. При цьому, в частині застосування мінімальної заробітної плати необхідно враховувати положення пункту 5 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1774.

Слід зазначити, що міжнародними нормами, зокрема конвенціями МОП № 154 та 98 передбачено не обмежувати свободи колективних переговорів та використання процедури ведення переговорів на добровільних засадах.

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Звертаємо увагу, що тлумачення законів не належить до повноважень Міністерства.

Одночасно інформуємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, носять роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

Принагідно повідомляємо, що з урахуванням змін в законодавстві Мінсоцполітики було проведено колективні переговори з профспілковою стороною відповідного рівня та внесено зміни до Галузевої угоди на 2016–2018 роки та до Колективного договору на 2016–2018 роки.

Після набрання чинності Законом № 1774 до Мінсоцполітики надійшли на повідомну реєстрацію 6 галузевих угод і 4 змін і доповнень до галузевих угод, які враховують норми передбачені Законом.

Разом з тим, Мінсоцполітики надіслано лист від 11.01.2017 № 489/0/2–17/27 Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні про ініціювання колективних переговорів для внесення відповідних змін і доповнень до Генеральної угоди.

16. Відповідно до частини першої статті 3<sup>1</sup> Закону розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Частиною п'ятою статті 3<sup>1</sup> Закону встановлено, що 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.

Отже, якщо працівник, який працює за сумісництвом на 0,5 ставки, виконав встановлену йому норму праці, то нарахована йому заробітна плата має бути не менше 1 600 гривень.

17. Згідно зі статтею 61 КЗпП на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу режим може вводиться підсумований облік робочого часу.

У випадку застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані таким чином, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений в колективному договорі (в наведеному в запитанні випадку – півріччя), відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період (рік).

В кінці кожного місяця провадиться нарахування працівникам належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування окладів, доплат і надбавок, в т.ч. за роботу у нічний час, роботу у святкові і неробочі дні, тощо, а по закінченню облікового періоду (півріччя), у випадку наявності надурочних годин, провадиться оплата надурочної роботи.

При цьому, у випадку, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати оклад, встановлений йому у трудовому договорі (штатному розписі), провести, при необхідності доплату до розміру мінімальної заробітної плати та врахувати, що доплата за нічну роботу розраховується із



встановленого працівнику окладу, проте нараховується понад розмір мінімальної заробітної плати.

У випадку, коли працівник протягом місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати, щорічній відпустці, на лікарняному, не з'явився на роботі із нез'ясованих причин тощо, то заробітна плата йому нараховується пропорційно відпрацьованому ним часу згідно із встановленим графіком виходів (змін).

У кінці облікового періоду (півріччя) у червні працівникові нараховують заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати та проводять оплату надурочних годин у подвійному розмірі понад розмір мінімальної заробітної плати.

18. Законом № 1774 змінено поняття мінімальна заробітна плата та порядок формування тарифної сітки.

Згідно із Законом мінімальна заробітна плата є нижньою межею оплати праці, що гарантується державою. Вона забезпечується не лише тарифною частиною заробітної плати, а іншими складовими заробітної плати, крім 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.

Також Законом № 1774 змінено порядок формування тарифної сітки. Підприємства самостійно формують тарифні сітки забезпечивши встановлення мінімального посадового окладу у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Тобто, на сьогодні згідно з діючим законодавством мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина при побудові тарифних сіток і схем посадових окладів, про що і зазначається у Прикінцевих положеннях Закону № 1774.

Так, частиною третьою Прикінцевих положень Закону № 1774 встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат.

До внесення змін до законів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі 1 600 гривень.

Частиною п'ятою Прикінцевих положень Закону № 1774 передбачено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів.

Сторонам, які уклали колективні договори і угоди, у тримісячний строк привести їх норми у відповідність із Законом згідно із законодавством.

До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

При наявності фінансових можливостей підприємства госпрозрахункової сфери, використовуючи колективно-договірне регулювання оплати праці, можуть встановлювати мінімальну тарифну ставку, виходячи з якою здійснюється побудова тарифної сітки, у розмірі вищому, ніж визначено Законом № 1774 та забезпечувати диференціацію заробітну плату праці працівників залежно від складності виконуваної роботи та кваліфікації.

19. Гарантії для учнів під час виробничого навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання інших професій визначені постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 700 «Про затвердження положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій».

За час навчання учням не встановлюються норми праці, тому постановою передбачено, що оплата їм праці здійснюється у певних відсотках від тарифної ставки «першого розряду відповідної професії на підприємстві».

У випадку, коли учень виготовив придатну продукцію, то йому згідно з названою постановою нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

**Директор Департаменту заробітної  
плати та умов праці**



**О. Товстенко**