

## Поняття та структура заробітної плати

---

**Заробітна плата (оплата праці)** у розумінні [Закону України "Про оплату праці"](#), – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

**Структура заробітної плати складається з наступних її видів:**

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

## Мінімальна заробітна плата в Україні

---

**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.

Згідно із [Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»](#) мінімальна заробітна плата з 01 січня 2023 року становить:

- у місячному розмірі - 6700 гривень;
- у погодинному розмірі - 40,46 гривні.

**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.

# Форми та системи оплати праці

Форми оплати праці в Україні:

— **погодинна** — це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);

— **відрядна** — за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

**Вказані форми мають свої різновиди (системи):**

При погодинній оплаті праці виділяють:

- **Просту погодинну оплату праці** - яка становить оплату праці у залежності від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.

**Приклад 1.**

**При простій погодинній оплаті праці посадовий оклад головного економіста 3200 грн. У січні 24 робочих дні. Він відпрацював 20 робочих днів.**

Визначаємо середньоденний заробіток:  $6000 \text{ грн} : 24 \text{ дні} = 250 \text{ грн}$ .

Заробіток за фактично відпрацьовані робочі дні:  $250 \text{ грн} \times 20 \text{ днів} = 5000 \text{ грн}$ .

- **Погодинно-преміальну** - до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних і кількісних показників.

**Приклад 2.**

**При погодинно-преміальній оплаті праці слюсар 3-го розряду з погодинною оплатою праці на ремонтних роботах у січні відпрацював 151 годину. Встановлена погодинно-тарифна ставка 6.17 грн. Премія за якість виконаної роботи встановлена 15 % від фактичного заробітку.**

1. Заробіток за фактично відпрацьований час:  $151 \text{ годинах} \times 6.17 = 931,67 \text{ грн}$ .

2. Нарахована сума премії за якість роботи:  $931,67 \text{ грн} \times 15 : 100 = 139,75 \text{ грн}$ .

3. Нарахована сума заробітної плати:  $931,67 + 139,75 = 1071.42 \text{ грн}$ .

В свою чергу відрядна форма оплати праці має наступні системи:

- **пряма відрядна** - розцінки за одиницю продукції (роботи) є незмінними, а розмір заробітної плати залежить від виробітку (чим вище виробіток, тим вища й оплата). Ця система оплати праці застосовується в основному в промислових цехах підприємств, а також у будівництві.
- **відрядно-преміальна** - поряд з оплатою за відрядними розцінками за обсяг виконаних робіт, працівникам нараховують премії за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, квартальних, річних виробничих завдань. Ця система оплати праці використовується в ремонтних майстернях, автопарку, в рослинництві, тих галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року.
- **акордно-преміальна** - найбільш прогресивна система оплати праці. Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому, що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості.

#### **Оплата праці строки та періодичність:**

**Ст. 24 Закону України "Про оплату праці"** закріплено, що: 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.