

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про справедливу систему оплати праці в Україні

Цей Закон встановлює правові засади регулювання оплати праці в Україні, загальні принципи та гарантії, які є обов'язковими для підприємств, установ, організацій усіх форм власності та господарювання, а також фізичних осіб – підприємців, які використовують працю найманих працівників, з урахуванням особливостей їх застосування у державному та приватному секторах, а також для окремих категорій працівників, які мають спеціальний правовий статус.

Розміри грошового забезпечення та обсяг соціального захисту громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, встановлюється Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей».

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі нижченаведені терміни вживаються в такому значенні:

Заохочення від роботодавця – частина оплати праці у вигляді, зокрема групових пенсійних планів, медичного страхування, страхування відповідальності, страхування майна працівників, які роботодавець пропонує додатково до заробітної плати з метою підвищення економічної безпеки працівників, запобігання плинності кадрів та мотивації працівників;

Виконавчий табель – це додаток до цього Закону, що встановлює перелік посад публічної служби та максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати на таких посадах у річному еквіваленті, що затверджується виключно цим Законом;

гарантії в оплаті праці – це механізм та система норм і процедур, які забезпечують захист та реалізацію прав працівника, на оплату праці можливою

та захищають його від порушень таких прав.

гендерний розрив в оплаті праці – різниця між середніми заробітними платами жінок і чоловіків, які виконують однакову або рівноцінну роботу, що обраховується на основі зведених показників за відповідними посадами або класифікаційними групами посад;

Генеральний табель – це перелік посад публічної служби інших, ніж у Виконавчому табелі, а також максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати на таких посадах у річному еквіваленті, що затверджується постановою Кабінету Міністрів України;

грейди – групування посад за принципом однакової цінності, визначення кількості таких груп, ранжування груп посад за принципом зростання або спадання розміру заробітної плати, а також встановлення граничних діапазонів фонду оплати праці в межах кожної групи посад, в тому числі для посад публічної служби.

грошова винагорода (забезпечення) – це вид заробітної плати, що виплачується особам, які займають посади на публічній службі;

ексклюзивний переговорний агент від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок – визначений у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, представницький суб'єкт, що уповноважений на формулювання спільної позиції, ведення переговорів, укладення угод, та представлення інтересів відповідно громадських об'єднань, організацій роботодавців або професійних спілок у відносинах із органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими сторонами соціального та громадського діалогу на національному, галузевому або територіальному рівнях, а також з особами на політичних посадах, зокрема у процедурах визначення розміру мінімальної заробітної плати.

заробітна плата – грошова винагорода або грошове забезпечення, які здійснюються у грошовому виразі та виплачуються роботодавцем працівникові або особі, що перебуває на публічній службі, за відпрацьований ним час та/або виконану роботу та/або виконання функцій публічного службовця/військовослужбовця відповідно до закону та/або відповідно до умов трудового договору, колективного договору та колективної угоди, а на публічній службі – на підставі передбачених законом нормативно-правових актів. Заробітна плата є складовою частиною оплати праці;

медіанна заробітна плата — це статистичний показник, що характеризує центральне значення розподілу заробітних плат працівників, і визначається як рівень заробітної плати, відносно якого 50% працівників отримують меншу заробітну плату, а інші 50% — більшу.

Медіанна заробітна плата відображає середній рівень оплати праці без впливу екстремально високих або низьких значень, є індикатором типової заробітної плати та використовується для оцінки реального стану доходів,

нерівності та формування державної політики у сфері оплати праці;

мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений та/або як результат соціального діалогу мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною 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;

оплата праці працівника, публічного службовця або військовослужбовця (далі – оплата праці) – це сукупність заробітної плати та заохочень від роботодавця які надаються такій особі у грошовій або іншій формі відповідно до законодавства та умов трудового чи службового договору (контракту);

політичні посади – виборні або призначувані посади, перебування на яких, зокрема, пов'язано з політичною партією та/або коаліцією, яка займає більшість виборних місць у парламенті. До політичних посад належать посади Президента України, народного депутата України, Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра, віце-прем'єр-міністра, міністра, першого заступника та заступника міністра, депутатів місцевих рад та інших посад, визначених законом як політичні, а також посад, які перебувають під політичним впливом, а саме: керівника постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України, та його заступників, Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим та його заступників; Секретаря Ради національної безпеки і оборони України та його заступників; постійного представника Кабінету Міністрів України у Конституційному Суді України;

правила поведінки на підприємстві, установі, організації - система визначених, офіційно ухвалених або визнаних норм (етичних, професійних, правових або організаційних), що регулюють прийнятні межі поведінки фізичних чи юридичних осіб у певній сфері діяльності (праця, служба, бізнес, публічне управління тощо), мають за мету забезпечення дотримання прав людини, справедливих трудових стандартів, принципів належного управління і доброчесності, та ґрунтуються на загальновизнаних міжнародних нормах і стандартах;

працівник – фізична особа, яка працює на умовах трудового договору (контракту), або виконує роботу за рішенням суду чи проходить у роботодавця навчання, стажування, практику або проходить публічну службу у встановленому законом порядку;

публічна служба — це частина реалізації демократичного урядування, що полягає у здійсненні функцій публічного управління, спрямована на забезпечення суспільних інтересів, від імені народу та для народу через професійну діяльність осіб, які займають посади в органах публічної та виконавчої влади, апаратах усіх органів влади, органах місцевого

самоврядування. Діяльність таких осіб провадиться на відплатній основі за рахунок та переважно коштів державного бюджету, місцевих бюджетів, коштів соціального страхування, коштів Національного банку України. До публічної служби відноситься, зокрема, але не виключно, професійна діяльність суддів; військова служба; дипломатична служба; державна служба; патронатна служба; служба в органах державної влади Автономної Республіки Крим; служба в органах місцевого самоврядування; служба в правоохоронних органах (зокрема в органах Національної поліції України, Службі безпеки України, Державному бюро розслідувань, Національному антикорупційному бюро України, Бюро економічної безпеки України, Офісі Генерального прокурора); служба в органах з особливим статусом (зокрема в Національному агентстві з питань запобігання корупції, Агентстві з розшуку та менеджменту активів, Пенсійному фонді України, Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Державній службі зайнятості України, Державній податковій службі України, Державній митній службі України); служба в установах, які здійснюють державне регулювання або контроль у сфері публічних фінансів, зокрема в Національному банку України, якщо така діяльність пов'язана з виконанням функцій держави;

публічний службовець – фізична особа, що перебуває на посаді публічної служби, зокрема політичні діячі на політичних посадах;

роботодавець – це:

в межах трудових відносин - юридична або фізична особа, яка використовує працю фізичних осіб,

у сфері публічної служби - уповноважений орган державної влади, орган місцевого самоврядування, державна установа або організація, що здійснює призначення, прийняття або укладення трудового (службового) договору з публічним службовцем відповідно до закону. Роботодавцем у межах правових відносин державної служби є Кабінет Міністрів України, якщо інше не передбачено законом;

розрив в оплаті праці за захищеною ознакою – різниця між середніми заробітними платами працівників, які мають різні ознаки, захищені законодавством про недискримінацію, та виконують однакову або рівноцінну роботу, що обраховується на основі зведених показників за відповідними посадами або класифікаційними групами посад (зокрема віком, інвалідністю, расою чи етнічним походженням, національністю, місцем проживання або реєстрації, релігією чи переконаннями, сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, сімейним станом чи іншими ознаками);

спільна оцінка оплати праці (joint pay assessment) – процедура аналізу причин виникнення розриву в оплаті праці, яка здійснюється роботодавцем разом із представниками працівників з метою виявлення і усунення дискримінаційних практик в оплаті праці;

структура заробітної плати – множинні складові елементи заробітної

плати;

фонд заробітної плати - загальний обсяг коштів, призначений для оплати складових заробітної плати всього підприємства, установи або організації або його структурних одиниць/одиниці (підрозділ, група посад, група працівників за окремими кваліфікаціями, категоріями, конкретна посада, конкретний працівник, інша структурна одиниця підприємства, установи або організації);

фонд оплати праці – загальний обсяг коштів фонду заробітної плати та витрат на заохочення від роботодавця всього підприємства, установи, організації, або в розрахунку на структурну одиницю підприємства, установи, організації незалежно від форми власності на яку обраховується/встановлюється фонд заробітної плати або окремого працівника.

Стаття 2. Основні принципи оплати праці

Оплата праці здійснюється на основі таких принципів:

справедливості – встановлення рівної оплати за працю рівної цінності незалежно від статі, віку, раси, національності, громадянства, політичних або релігійних переконань, соціального походження чи інших ознак, які не стосуються професійної кваліфікації та результатів праці;

недискримінації — заборона будь-якої прямої або непрямой дискримінації у сфері оплати праці, у тому числі за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, віку, інвалідності, національного чи соціального походження, громадянства, мови, місця проживання, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, виду або характеру трудових відносин, а також інших ознак, що не мають об'єктивного та обґрунтованого зв'язку з виконуваною роботою;

відповідності ринковій вартості праці – формування рівня оплати праці з урахуванням економічної ситуації, попиту та пропозицій на ринку праці, рівня продуктивності працівника, складності та значущості виконуваної роботи, а також урахування галузевих і регіональних особливостей;

відповідності наявним фінансовим можливостям – встановлення розміру оплати праці з врахуванням фінансового стану роботодавця, зокрема в публічному секторі – стану державного або місцевого бюджету, економічної доцільності та стійкості підприємства, установи чи організації;

вільного ринку праці – створення конкурентного середовища, що забезпечує свободу вибору професії, кваліфікації, місця роботи, виду зайнятості та рівня оплати відповідно до рівня знань, навичок, досвіду, рівня підготовки та готовності виконувати певну роботу або обіймати певну посаду;

добровільності домовленостей — визнання за працівником і роботодавцем свободи у встановленні трудових відносин, що передбачає вільний вибір працівником роботодавця, а роботодавцем — працівника, без будь-якого

примусу, втручання або нав'язування таких відносин з боку третіх осіб чи органів державної влади. Добровільність трудових домовленостей передбачає, що рішення про вступ у трудові (службові) правовідносини приймається обома сторонами самостійно, в умовах, що виключають вади волевиявлення, зокрема дію під впливом обману, погроз, тиску чи іншого примусу. У сфері приватного сектору - умови оплати праці, безпеки праці, соціального забезпечення, тривалості та режиму робочого часу визначаються за взаємною згодою сторін і закріплюються у трудовому договорі (контракті) відповідно до законодавства. У сфері публічної служби відповідні умови встановлюються виключно на підставі нормативно-правових актів, які регулюють оплату праці та соціальні гарантії публічних службовців, з урахуванням принципу добровільності при вступі та перебуванні на публічній службі;

прогнозованості та стабільності – встановлення права працівника на оплату праці, що здійснюється у визначені строки.

Роботодавець, крім випадку, коли роботодавцем є Кабінет Міністрів України, не несе відповідальності за зобов'язання держави, а держава не несе відповідальності за зобов'язання роботодавця.

Стаття 3. Джерела фінансування оплати праці

Фінансування оплати праці здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

Фінансування оплати праці осіб, які перебувають на публічній службі, здійснюється за рахунок коштів державного бюджету та/або місцевого бюджету та/або коштів соціального страхування та/або коштів Національного банку України, якщо інше не передбачено законом.

Фінансування оплати праці осіб, які перебувають на політичних посадах, здійснюється у формі грошової винагороди (забезпечення), що фінансується виключно за рахунок бюджетних коштів.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити належне фінансування оплати праці працівників відповідно до укладених колективних договорів, трудових договорів та чинного законодавства.

Самозайняті особи, фізичні особи - підприємці, а також домогосподарства, що використовують працю домашніх працівників, самостійно забезпечують фінансування витрат на оплату праці таких працівників.

Розділ II

ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Стаття 4. Форми гарантії в оплаті праці

Гарантії в оплаті праці встановлюються:

законом;

у колективному договорі та/або колективній угоді як результат соціального діалогу;

у трудовому договорі як результат добровільних домовленостей між роботодавцем та працівником.

Законом встановлюється розмір мінімальної заробітної плати. Законом встановлюється гарантія у вигляді розміру мінімальної заробітної плати.

У колективному договорі та/або колективній угоді та у трудовому договорі встановлюються гарантії у вигляді умов оплати праці.

Стаття 5. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений та/або як результат соціального діалогу мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною 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».

Мінімальна заробітна плата встановлюється у місячному або погодинному вимірі.

Розмір отриманої заробітної плати та/або грошової винагороди (забезпечення) не може бути меншим, ніж розмір мінімальної заробітної плати, за повністю відпрацьований робочий час

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється законом про Державний бюджет на відповідний рік та як результат соціального діалогу.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема:

- 1) потреб працівників та їх сімей;
- 2) середнього рівня заробітної плати в цілому по Україні;
- 3) фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- 4) прогнозного індексу споживчих цін на період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати;
- 5) рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету;
- 6) рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою

України за поданням Кабінетом Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій Кабінету Міністрів України, спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

Структура переговорного процесу щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати може передбачати проведення консультацій із ексклюзивними переговорними агентами, що представляють організації роботодавців та професійні спілки.

Кабінет Міністрів України подає до проекту державного бюджету України на відповідний рік розмір мінімальної заробітної плати за результатами науково-громадської експертизи. Порядок проведення науково-громадської експертизи визначається на засадах соціального партнерства за участі ексклюзивних переговорних агентів від громадянського суспільства, роботодавців та профспілок та затверджується Кабінетом Міністрів України. Розмір мінімальної заробітної плати затверджується щороку Верховною Радою України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Мінімальна заробітна плата може також встановлюватись у колективній угоді та/або колективному договорі, за умови, що встановлений рівень не є нижчим за визначений законом.

Розмір мінімальної заробітної плати застосовується виключно для визначення умов оплати праці та інших пов'язаних з ними трудових виплат і не може використовуватися як базова розрахункова величина у сферах, не пов'язаних із трудовими відносинами.

Державний контроль за дотриманням гарантій в оплаті праці, включаючи мінімальний розмір заробітної плати, здійснює центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері оплати праці.

При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

- 1) оплата за роботу в нічний час; за понаднормову роботу; за роботу у вихідні і святкові дні; за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роз'їзний (пересувний) характер робіт;
- 2) премії до святкових і ювілейних дат;
- 3) сума індексації заробітної плати;
- 4) доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, за залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні;

5) сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати;

6) інші компенсаційні та заохочувальні виплати разового характеру (Уповноважений Верховної Ради України з прав людей).

Мінімальна заробітна плата гарантує оплату простої, некваліфікованої праці та не може формуватися шляхом включення компенсаційних, стимулюючих або разових виплат, пов'язаних з особливими умовами праці або наднормовим виконанням трудових обов'язків.

Розмір отриманої заробітної плати та/або грошової винагороди (забезпечення) не може бути меншим, ніж розмір мінімальної заробітної плати за відповідний відпрацьований час або виконану роботу.

Стаття 6. Таємниця оплати праці

Таємниця оплати праці охоплює інформацію щодо розмірів посадових окладів відповідно до штатного розпису, структури заробітної плати, конкретних нарахованих сум конкретним працівникам, а також системи заохочень від роботодавця.

Інформація щодо заробітної плати є конфіденційною і підлягає захисту від неправомірного розголошення. Така інформація не може бути розголошена третім особам, окрім випадків, визначених законом та правилами поведінки на підприємстві, установі, організації.

Положення цієї статті щодо таємниці оплати праці не поширюються на працівників публічної служби щодо яких інформація про заробітну плату є відкритою і підлягає обов'язковому оприлюдненню відповідно до законодавства про доступ до публічної інформації.

Інформація щодо розмірів заробітної плати працівників, які є членами професійних спілок, надається уповноваженим представникам таких спілок на підставі письмового запиту, за умови, що ця інформація використовується виключно для цілей захисту трудових прав членів профспілок та не підлягає розголошенню третім особам. Порядок надання такої інформації визначається колективним договором або угодою між роботодавцем та профспілками з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних.

Працівники мають право добровільно розкривати інформацію щодо власної заробітної плати третім особам, якщо інше не встановлено трудовим договором. Умови такого розголошення можуть бути встановлені за взаємною згодою сторін у трудовому договорі чи у правилах поведінки.

Розділ III

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 7. Структура оплати праці

Структура оплати праці має дві структурні складові: заробітна плата та заохочення від роботодавця.

Заробітна плата складається з основної заробітної плати та додаткової заробітної плати. Розмір заробітної плати визначається з урахуванням принципів, зазначених у статті 2 цього Закону.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу або відпрацьований час відповідно до встановлених роботодавцем норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки тощо).

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми та за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Надбавки та доплати включають доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або обсягу робіт у порівнянні із запланованим обсягом, виконання обов'язків за тимчасово відсутнього працівника, роботу у важких та шкідливих умовах праці, зокрема на територіях радіоактивного забруднення, роботу на замінованій території, роботу в нічний час, інші доплати, надбавки та виплати, а також заохочувальні виплати, які включають винагороди за підсумками роботи за рік або декілька років, премії за спеціальними системами і положеннями.

Законом України може бути встановлена інша структура заробітної плати, яка має відповідати структурі заробітної плати, встановленій цим Законом. Така відповідність між двома структурами заробітної плати означає, що кожній складовій структури заробітної плати, встановленої в інших законах, має відповідати щонайменше одна або більше складових структури заробітної плати, встановленої цим Законом (сюр'екція).

У разі, якщо роботодавець укладає договір з третьою стороною про надання працівникам заохочень (у тому числі, але не виключно, страхування, медичних або соціальних послуг), згода працівника на приєднання до такого договору та отримання відповідних послуг є обов'язковою та надається в письмовій формі крім випадків, коли умова про отримання таких послуг включена до колективного та/або трудового договору. У разі відмови працівника від участі у програмі заохочень, що надається третьою стороною, працівник не може бути позбавлений інших складових оплати праці, передбачених трудовим договором, колективним договором або законодавством.

Витрати роботодавця, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності працівника в процесі трудової діяльності - є загальновиробничими витратами роботодавця, які включаються до собівартості готової продукції, робіт або послуг та не є частиною оплати праці. До таких

витрат зокрема, належать витрати на навчання з охорони праці; придбання засобів для надання першої та невідкладної медичної допомоги, виконання аварійно-рятувальних робіт, гасіння пожежі; встановлення пристроїв індивідуального захисту на устаткуванні, апаратурі, інструментах, виробничих об'єктах та у будівлях; забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту та спеціальним одягом відповідно до вимог Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».

Основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Визначення складових фонду оплати праці як бази (об'єкта) для нарахування внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюється Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Визначення складових фонду оплати праці для нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб встановлюються Податковим кодексом України.

Стаття 8. Строки, періодичність та порядок оплати праці

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 працівниками), 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.

Частина перша цієї статті поширюється на осіб, що займають політичні посади. Виплата заробітної плати таким особам здійснюється один раз на місяць.

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 вільно обраними працівниками для ведення колективних переговорів, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки / небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України «Про платіжні послуги», поштовими переказами на вказаний

ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Стаття 9. Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника, а також у випадку, коли працівником не відпрацьовано норму робочого часу, встановлену для звітного періоду.

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.

Розділ IV

ЩОДО ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Стаття 10. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника у вільному розпорядженні своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством України.

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Відрахування із заробітної плати за виконавчими документами здійснюються у порядку, визначеному Законом України «Про виконавче провадження», із дотриманням обмежень, установлених цим законом.

Добровільні відрахування із заробітної плати, зокрема членські профспілкові внески, можуть провадитися виключно на підставі письмової заяви

працівника та відповідно до колективного договору або угоди, у порядку, визначеному Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно із законодавством стягнення не звертається.

В інших випадках відрахування із заробітної плати заборонені.

Стаття 11. Порядок обчислення середньої заробітної плати

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Центральний орган виконавчої влади з питань статистики забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по видах діяльності і регіонах та періодично (щонайменше раз на чотири роки) по групах професій, а також щорічну публікацію даних про зміни вартості робочої сили.

Стаття 12. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи його ліквідації у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, здійснюється відповідно до Кодексу України з процедур банкрутства.

У разі банкрутства підприємства або його ліквідації у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо виплати заробітної плати та інших належних їм трудових виплат здійснюються у порядку і розмірах, визначених законодавством про працю та Кодексом України з процедур банкрутства.

Вимоги працівників щодо виплати заробітної плати, вихідної допомоги, компенсацій за невикористані відпустки, гарантійних та компенсаційних виплат, а також нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування задовольняються у першу чергу за рахунок коштів боржника, у тому числі коштів, одержаних від продажу його майна або отриманих кредитів, відповідно до встановленої законодавством черговості.

У випадках неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати підлягають компенсації у порядку, передбаченому законодавством, зокрема шляхом застосування механізмів, визначених Кабінетом Міністрів України відповідно до міжнародних зобов'язань України, включаючи Конвенцію Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця».

Стаття 13. Наслідки порушення строків виплати заробітної плати

У разі порушення строків виплати заробітної плати, більш як на один місяць, роботодавець зобов'язаний інформувати центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Порядок такого інформування, перелік інформації та періодичність її подання визначаються Кабінетом Міністрів України.

У разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 30 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі та на умовах, визначених трудовим або колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку України у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати та суму компенсації відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».

Стаття 14. Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання заробітної плати

У разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, працівник має право тимчасово припинити виконання роботи на весь період затримки, письмово або з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку попередивши про свої дії роботодавця не пізніше ніж за два дні. В цьому разі працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові обов'язки та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці. При цьому роботодавець, отримавши від працівника попередження про припинення виконання своїх обов'язків, зобов'язаний видати розпорядчий документ щодо тимчасового припинення працівником роботи та вжити відповідних заходів щодо забезпечення виробничого процесу і недопущення створення загрози життю та здоров'я людей, довкіллю, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Виконання працівником роботи поновлюється наступного дня після дня повного виконання роботодавцем своїх зобов'язань із виплати заробітної плати та інформування про це працівника або повідомлення працівником роботодавця про скасування тимчасового припинення роботи. При цьому інформування / повідомлення, зазначені у частині першій та цій частині цієї статті, здійснюються у письмовій формі або з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку.

У разі припинення працівником виконання роботи внаслідок затримки виплати заробітної плати роботодавець виплачує працівникові компенсацію у

розмірі, визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше мінімальної заробітної плати пропорційно тривалості припинення працівником виконання роботи.

Тимчасове припинення працівником виконання роботи не може бути підставою для відсторонення працівника від роботи або притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Стаття 15. Компенсація працівникам у випадку неплатоспроможності роботодавця

Компенсації підлягають всі суми доходів, належні працівникам відповідно до законодавства про працю. Право на компенсацію мають працівники (кредитори), вимоги яких увійшли до реєстру вимог кредиторів відповідно до Кодексу України з процедур банкрутства.

Розмір компенсації не може перевищувати розміру трьох середньомісячних заробітних плат працівника (кредитора) за дванадцять місяців, що передують місяцю в якому порушено справу про банкрутство чи припинено трудовий договір у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, при цьому максимальний розмір компенсації не може перевищувати дванадцяти мінімальних заробітних плат станом на 1 січня відповідного року.

Інформація з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування про суми нарахованої заробітної плати, яка враховується при визначенні розміру компенсації, надається центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, його територіальним органам у порядку та за формою, встановленими Пенсійним фондом України за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Працівник для отримання компенсації у випадку неплатоспроможності роботодавця звертається до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, його територіальних органів протягом трьох місяців після включення вимог до боржника до реєстру вимог кредиторів.

У разі пропуску з поважних причин цього строку його може бути продовжено центральним органом, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Порядок визначення розміру та виплати компенсації у випадку неплатоспроможності роботодавця встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Компенсація сум доходів, визначених частиною першою цієї статті, виплачується працівнику центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства

про працю, його територіальними органами з правом регресної вимоги до боржника.

Інші суми грошових вимог працівника, що перевищують суму компенсації, виплачену центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, його територіальними органами, задовольняються в порядку черговості, передбаченому Кодексом України з процедур банкрутства для вимог щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута.

Кошти, спрямовані на виплату компенсації у випадку неплатоспроможності роботодавця, погашаються боржником у порядку, встановленому законодавством, що регулює провадження у справах про відновлення платоспроможності боржника, для забезпечених кредиторів.

Стаття 16. Повідомлення працівників про умови оплати праці

При укладанні трудового договору (контракту) роботодавець зобов'язаний у письмовій (електронній) формі, поінформувати працівника про умови оплати праці, включаючи розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, розміри і підстави для здійснення утримань у випадках, передбачених законодавством, а також передбачені роботодавцем заохочення. Таке інформування здійснюється у спосіб, що гарантує ознайомлення працівника з відповідною інформацією до початку виконання трудових обов'язків.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до такої зміни.

Під час оформлення трудових відносин працівник зобов'язаний надати роботодавцю актуальну інформацію про принаймні один спосіб комунікації: адресу місця проживання (реєстрації) та/або адресу електронної пошти та/або номер телефону та засіб електронного зв'язку (месенджер), за яким він може отримувати повідомлення від роботодавця. Повідомлення роботодавця, надіслане на будь-який із зазначених працівником засобів комунікації, вважається таким, що отримане працівником, якщо інше не передбачено трудовим договором або колективною угодою.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника, в тому числі працівника, що перебуває на публічній службі, про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;

розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;

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.

До укладення трудового договору роботодавець зобов'язаний надати працівнику у письмовій або електронній формі інформацію про розмір посадового окладу, порядок та строки виплати заробітної плати, перелік та порядок надання заохочень, підстави та порядок здійснення утримань, умови та підстави зміни оплати праці.

Про зміну умов оплати праці роботодавець повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці.

Працівник має право визначити один або більше засобів комунікації. Повідомлення, надіслане роботодавцем на будь-який зазначений засіб, вважається отриманим. Порядок інформування може уточнюватися у колективному договорі.

Стаття 17. Відомості про оплату праці працівника

Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

Стаття 18. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

Стаття 19. Контроль за додержанням законодавства 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; податкові органи.

Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Зазначені державні органи мають право в порядку та у випадках, встановлених законодавством одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.

Податкові органи мають право на проведення перевірки без попереднього повідомлення платника у випадках, передбачених законодавством.

Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Розділ V

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Стаття 20. Організація оплати праці на підприємствах

Форми і системи оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочень від роботодавця, встановлюються роботодавцями відповідно до колективного договору з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними 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.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Стаття 21. Оплата праці за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників. Умови здійснення сумісництва особами, які займають політичні посади встановлюється законом, для інших публічних службовців Постановою Кабінету Міністрів України.

Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично відпрацьований час або за фактично виконаний обсяг робіт відповідно до умов трудового договору.

Стаття 22. Оплата праці за контрактом

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства і пов'язана з виконанням умов контракту.

Розділ VI

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Стаття 23. Державне регулювання оплати праці на публічній службі

Державне регулювання оплати праці на публічній службі здійснюється шляхом встановлення:

мінімальних розмірів заробітної плати та/або посадових окладів;

максимальних (граничних) розмірів оплати праці, зокрема у річному еквіваленті;

єдиних підходів до класифікації посад та побудови системи оплати праці шляхом запровадження грейдів.

Грейдова система реалізується через затвердження Виконавчого табелю та Генерального табелю, які визначають структуру рівнів посад публічної служби та межі їх оплати праці, а також забезпечують уніфікацію підходів до винагороди публічних службовців у межах єдиної системи оплати праці на публічній службі. Порядок розроблення, затвердження, перегляду та застосування Генерального табеля та застосування Виконавчого табеля, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Застосування системи грейдів є обов'язковим для всіх органів державної влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів, які фінансуються з бюджету.

Посади, які не включені до Виконавчого табеля, визначаються відповідно до Генерального табеля, затвердженого Кабінетом Міністрів України. При цьому максимальний (граничний) розмір заробітної плати та відповідні заохочення для посад, що не віднесені до Виконавчого або Генерального табелів, не можуть перевищувати встановленого рівня оплати праці для IV рівня Виконавчого табеля.

Максимальні (граничні) розміри заробітної плати та заохочень від роботодавця на політичних посадах встановлюється цим Законом, а для народних депутатів України - Законом України «Про статус народного депутата України» та постановами Верховної Ради України.

Оплата праці, зокрема мінімальні розміри оплати праці та умови надання заохочень від роботодавців для окремих категорій публічних службовців регулюються спеціальними законами, у частині, що не протирічать цьому Закону, зокрема:

суддів, працівників судової системи та судових експертів – законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Конституційний Суд України», «Про забезпечення права на справедливий суд», «Про судову експертизу»;

військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів – Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей», а також іншими законами у сфері безпеки та оборони;

прокурорів – Законом України «Про прокуратуру»;

осіб, які займають політичні посади – законами України «Про статус народного депутата України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про державну службу»;

працівників інших державних регуляторних органів – відповідними спеціальними законами, зокрема Законом України «Про Національний банк України»;

голови, членів та працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку – Законом України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків»;

голови, членів, працівників центрального апарату та територіальних органів Національної комісії, яка здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг – Законом України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг»;

державних службовців – Законом України «Про державну службу»;

посадових осіб органів місцевого самоврядування – Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування»;

педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, а також інших працівників державних та комунальних закладів освіти – законами у сфері освіти і науки.

Стаття 24. Особливості встановлення граничних розмірів грошового забезпечення у силах безпеки і оборони

У межах бюджетного процесу Президент України як Верховний Головнокомандувач за погодженням з Верховною Радою України має право ініціювати встановлення підвищеної граничної крайності оплати праці (грошового забезпечення) для посад Головнокомандувача Збройних Сил України та інших посад, визначених Виконавчим табелем, до трьохкратного розміру, встановленого цим Законом.

У випадку, передбаченому частиною першою цієї статті, розмір грошового забезпечення найнижчої посади у відповідній гілці управління не може бути меншим ніж одна шоста розміру грошового забезпечення Головнокомандувача Збройних Сил України.

підвищеної крайності, визначеної частиною першою цієї статті, кратність

оплати праці автоматично застосовується до всіх посад у силах безпеки і оборони, що перебувають у відповідній гілці управління.

Рішення про застосування підвищеної крайності набирає чинності виключно через закон про Державний бюджет України на відповідний рік.

Стаття 25. Особливості оплати праці осіб, що займають політичні посади

Оплата праці осіб, що займають політичні посади, здійснюється виключно за рахунок коштів Державного бюджету України або місцевих бюджетів у випадках, визначених законом.

Максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати осіб, що займають політичні посади, визначаються відповідно до рівнів Виконавчого табеля.

Оплата праці таких осіб не може бути предметом договірної регуляції та не підлягає зміні за колективними угодами, колективними або індивідуальними трудовими договорами.

Стаття 26. Виконавчий табель

Виконавчий табель складається з п'яти рівнів, де рівень I є найвищим, а рівень V – найнижчим.

Різниця між максимальними розмірами річної заробітної плати, встановленими для найвищого (I) і найнижчого (V) рівнів Виконавчого табеля, не може перевищувати 30 відсотків.

Максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати за рівнями Виконавчого табеля включають весь обсяг річної заробітної плати у значенні, визначеному статтею 1 цього Закону.

Зміни до Виконавчого табеля, зокрема перегляд кількості рівнів, переліку посад, граничних розмірів річної заробітної плати або інших елементів табельної структури, здійснюється виключно шляхом внесення змін до додатку «Виконавчий табель», який є невід'ємною частиною цього Закону, у порядку, встановленому для внесення змін до законів України.

У разі внесення змін до Виконавчого табеля, Кабінет Міністрів України зобов'язаний привести Генеральний табель у відповідність протягом 30 календарних днів з дати набрання чинності відповідними змінами.

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інші державні органи, бюджетні установи та організації, в яких працюють або проходять службу особи, на яких поширюється дія цього Закону, зобов'язані забезпечити дотримання вимог Виконавчого табеля.

Рішення Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та інших державних органів щодо заробітної плати посадових осіб, на яких поширюється дія цього Закону, ухвалюються з

урахуванням граничних розмірів, визначених відповідно до цього Закону та додатків до нього.

У разі якщо відповідні рішення прийнято з порушенням установлених цим Законом обмежень, застосовуються положення цього Закону, а рішення або їх окремі положення, що суперечать вимогам цього Закону, є нікчемними.

Положення цієї частини не застосовуються до визначення розміру заробітної плати посадових осіб, умови якої встановлені законами, що спеціально регулюють відповідний вид або тип публічної служби, крім застосування норм щодо перевищення максимального (граничного) розміру річної заробітної плати посадової особи відповідно до рівня Виконавчого табелю.

У разі якщо спеціальними законами передбачено вищі розміри заробітної плати, ніж граничні розміри, встановлені цим Законом та додатками до нього, починаючи з дати набрання чинності цим Законом застосовуються виключно положення цього Закону. Виплати, що перевищують граничні розміри, встановлені цим Законом, підлягають поверненню до державного бюджету або відповідного бюджету в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

У разі якщо публічному службовцю нарахована місячна заробітна плата перевищує 1/12 граничного розміру річної оплати праці за його рівнем у Виконавчому табелі, такого службовця письмово повідомляють окремим листом (застереженням) про перевищення.

Стаття 27. Генеральний табель

Генеральний табель застосовується для визначення граничних розмірів річної оплати праці за посадами в системі органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів публічного права, не включених до Виконавчого табеля.

Генеральний табель розробляється з урахуванням:

класифікації посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

обсягу завдань та функцій, які має виконувати публічний службовець на конкретній посаді;

рівня відповідальності та управлінської автономії відповідної посади;

бюджетної спроможності державного бюджету.

Кабінет Міністрів України зобов'язаний:

забезпечити обґрунтованість та прозорість прийняття Генерального табеля;

переглядати Генеральний табель не пізніше ніж у тридцятиденний строк після внесення змін до Виконавчого табеля;

вносити до Генерального табеля зміни у разі створення нових органів публічної влади або змін у класифікації посад.

У разі невідповідності положень Генерального табеля рівням, встановленим у Виконавчому табелі, пріоритет має Виконавчий табель. Усі рішення, що суперечать йому, є нікчемними і не підлягають застосуванню.

Кількість рівнів Генерального табеля визначається Кабінетом Міністрів України.

Розмір оплати праці встановлений для I рівня Генерального табеля не може перевищувати розмір оплати праці, встановлений для IV рівня Виконавчого табеля.

Розмір оплати праці, встановлений для I рівня Генерального табеля, не може бути більшим ніж в п'ять разів за розмір оплати праці, встановлений для останнього рівня Генерального табеля.

Генеральний табель має статус акту обов'язкового для: формування проєктів бюджетів усіх рівнів, планування фонду оплати праці підприємства/установи/організації, укладання контрактів на публічній службі та встановлення умов грошового забезпечення.

Розділ VII

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2027 року.
2. У разі якщо після набрання чинності цим Законом у спеціальних законах зберігаються положення, які передбачають вищі суми оплати праці, ніж граничні розміри, встановлені цим Законом, застосуванню підлягають норми цього Закону.

У разі якщо після набрання чинності цим Законом у спеціальних законах залишаються положення, які передбачають розміри оплати праці, що перевищують граничні розміри, встановлені цим Законом, застосовуються положення цього Закону. Будь-які виплати, здійснені понад установлені граничні розміри, є такими, що здійснені з порушенням вимог законодавства, та підлягають поверненню до відповідного бюджету в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Виплати, що перевищують установлені граничні розміри підлягають поверненню до відповідного бюджету у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі, якщо на день набрання чинності цим Законом не затверджено Генеральний табель, а також у разі, якщо відповідна посада публічної служби не

віднесена до жодного рівня Виконавчого або Генерального табелів, граничний розмір річної оплати праці (включаючи всі складові, крім заохочень від роботодавця не може перевищувати тридцятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

З дня набрання чинності цим Законом припиняється застосування положень інших нормативно-правових актів, що визначають максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати, які суперечать цьому Закону.

3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у Кодексі законів про працю України {Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375}:

статтю 95 викласти в такій редакції:

«Стаття 95. Загальні засади оплати праці

Система оплати праці, її складові, умови та порядок виплати заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати, гарантії у сфері оплати праці, правила договірного регулювання, а також особливості оплати праці на публічній службі визначаються відповідно до Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні».»;

статті 96-98 виключити.

2) визнати таким, що втратив чинність, Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121);

3) у Законі України «Про колективні угоди та договори» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023, № 60, ст.194):

доповнити статтею 5-1 в такій редакції:

«Стаття 5¹. Особливості сфери застосування колективних угод та договорів на державній службі

1. Стороною роботодавця колективних угод та колективних договорів на державній службі є виключно Кабінет Міністрів України.

2. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, державні установи та організації не можуть укладати від свого імені колективні договори в частині, що регулює питання оплати праці, преміювання та грошового забезпечення державних службовців.

3. Колективні угоди та договори на державній службі не поширюються на осіб, що займають політичні посади, суддів, прокурорів, військовослужбовців та осіб, грошове забезпечення яких регулюється спеціальними законами.»;

статтю 7 доповнити частиною третьою в такій редакції:

«3. Стороною роботодавця колективної угоди та/або колективного договору на державній службі є виключно Кабінет Міністрів України, як суб'єкт,

який здійснює повноваження роботодавця щодо осіб, що перебувають на державній службі. Інші державні органи, органи місцевого самоврядування, державні установи та організації не мають права укладати від свого імені колективні договори в частині регулювання оплати праці, преміювання або грошового забезпечення державних службовців.»;

частину другу статті 8 доповнити знаками та словами «, крім випадків укладення трудових договорів на публічній службі в умовах воєнного або надзвичайного стану, встановлених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» та/або Законом України «Про правовий режим надзвичайного стану».»;

4) абзац другий пункту 2 розділу II. Прикінцеві та перехідні положення, а також пункти 3-5 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 2, ст.25) виключити;

5) у Законі України «Про Регламент Верховної Ради України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 14-15, № 16-17, ст.133):

Розділ I «Загальні положення» доповнити статтею 7-2 в такій редакції:

«Стаття 7². Дорадча група експертів з питань оплати праці

1. Дорадча група експертів з питань оплати праці (далі - Дорадча група) утворюється при Голові Верховної Ради України з метою інформування суспільства щодо обґрунтованості умов та розмірів оплати праці осіб, що займають політичні посади та сприяння Верховній Раді України у встановленні умов і розмірів оплати праці народних депутатів України.

2. Дорадча група здійснює свою діяльність відповідно до Конституції України, цього Закону та Положення про Дорадчу групу експертів (далі — Положення), яке розробляється Регламентним комітетом Верховної Ради України за дорученням Голови Верховної Ради України та затверджується Верховною Радою України.

3. Дорадча група діє у складі п'яти членів, які призначаються строком на два роки та беруть участь у її роботі в складі Апарату ВРУ та фінансуються за рахунок бюджету ВРУ.

Особа не може обіймати посаду члена Дорадчої групи більше двох строків поспіль.

4. Членом Дорадчої групи може бути особа, яка:

- 1) на день призначення досягла сорока років;
- 2) має стаж професійної діяльності щонайменше десять років;
- 3) має високі моральні якості;
- 4) є фахівцем із визнаним рівнем компетентності;
- 5) відповідає критерію політичної нейтральності.

5. Членом Дорадчої групи не може бути особа, яка:

1) є членом або обіймає посаду в політичній партії, іншому політичному об'єднанні, або бере участь у політичній діяльності;

2) є обраною на виборну посаду в органі державної влади чи органі місцевого самоврядування, має представницький мандат;

3) за рішенням суду визнана недієздатною або такою, цивільна дієздатність якої обмежена;

5) має судимість за вчинення кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку (крім реабілітованої особи), або на яку накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) є суддею, прокурором, слідчим, дізнавачем, державним службовцем або обіймає політичну посаду відповідно до Закону України "Про Кабінет Міністрів України";

7) має громадянство держави, визнаної згідно із законом державою-окупантом та/або державою-агресором по відношенню до України.

6. До складу Дорадчої групи входять:

1) одна особа з числа колишніх народних депутатів України, що перебувала на посаді не менше одного скликання;

2) одна особа з числа колишніх державних службовців категорії «А», що відпрацювала на посаді державної служби вищого корпусу не менше 5 років або одна особа з числа колишніх міністрів/заступників міністрів, які займали політичні посади;

3) одна особа з числа представників навчальних закладів та наукових установ;

4) одна особа з числа представників приватного сектору, що має досвід у сфері визначення умов та розмірів оплати праці;

5) одна особа з числа представників громадських об'єднань, які протягом останніх п'яти років здійснюють діяльність у сфері державного управління.

7. Про призначення особи до складу Дорадчої групи Голова Верховної Ради України видає розпорядження. Особа набуває статусу члена Дорадчої групи з дня видання відповідного розпорядження.

8. Дорадча група є повноважною, за умови наявності в її складі щонайменше чотирьох членів.

9. Повноваження члена Дорадчої групи припиняються у зв'язку із закінченням строку його призначення.

10. Повноваження члена Дорадчої групи можуть бути достроково припинені за рішенням Дорадчої групи у разі:

- 1) подання ним особистої заяви про припинення повноважень члена Дорадчої групи;
- 2) висловлення йому недовіри Головою ВРУ та/або повним складом Регламентного Комітету;
- 3) набрання законної сили обвинувальним вироком суду стосовно нього;
- 4) накладення на нього адміністративного стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з: корупцією; несплатою аліментів; керуванням транспортними засобами у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння; жорстоким поведінням з тваринами; вчиненням домашнього та іншого насильства; невиконанням обов'язків щодо виховання дітей; порушенням прав на об'єкти права інтелектуальної власності; поведінням із зброєю; легалізацією (відмиванням) доходів;
- 5) оголошення його померлим, безвісно відсутнім; визнання його за рішенням суду недієздатним; обмеження його цивільної дієздатності за рішенням суду;
- б) виявлення невідповідності члена Дорадчої групи вимогам, визначеним цією статтею;
- 7) його смерті.

У разі систематичного невиконання членом Дорадчої групи своїх обов'язків або перешкоджання в роботі Дорадчої групи, що зафіксовано щонайменше у двох її рішеннях, Дорадча група розглядає питання про висловлення недовіри такому члену та припинення його повноважень за зверненням щонайменше трьох інших членів.

Повноваження члена Дорадчої групи припиняються достроково у день ухвалення відповідного рішення.

11. Про припинення повноважень її члена Дорадча група інформує Голову Верховної Ради України не пізніше ніж за три місяці до дня закінчення строку його повноважень, а у разі дострокового припинення повноважень члена Дорадчої групи - не пізніше трьох днів з дня дострокового припинення його повноважень.

12. Голова Верховної Ради України у разі отримання від Дорадчої групи інформації про припинення повноважень її члена, якого він призначив, зобов'язаний у строк не пізніше ніж тридцять календарних днів з дня отримання відповідної інформації призначити до складу Дорадчої групи іншу особу в порядку, передбаченому цією статтею. У випадку дострокового припинення повноважень члена Дорадчої групи призначення нового члена здійснюється у той самий строк — не пізніше тридцяти календарних днів з дня отримання повідомлення про дострокове припинення повноважень. Якщо строк повноважень члена Дорадчої групи спливає, нове призначення має бути здійснене не пізніше ніж за п'ять робочих днів до дати закінчення строку його повноважень.

13. Члени Дорадчої групи обирають із свого складу голову та секретаря Дорадчої групи. Розподіл повноважень і обов'язків щодо організаційних питань роботи Дорадчої групи між головою, секретарем та іншими членами Дорадчої групи визначається Положенням.

14. Основною формою роботи Дорадчої групи є засідання, які скликаються головою Дорадчої групи, а за його відсутності - секретарем Дорадчої групи, а за їх відсутності - найстаршим за віком членом Дорадчої групи.

Засідання Дорадчої групи також може бути скликано на вимогу щонайменше трьох її членів.

15. Засідання Дорадчої групи є повноважним, якщо на ньому присутні щонайменше чотири члена.

16. Дорадча група не пізніше ніж за п'ять днів до дня проведення засідання оприлюднює інформацію про дату, час, місце проведення та порядок денний засідання на офіційному веб-сайті Верховної Ради України, якщо інші строки не встановлено цим Законом.

17. Засідання Дорадчої групи проводяться відкрито, крім випадків, передбачених цим Законом.

Апарат органу законодавчої влади забезпечує трансляцію засідань Дорадчої групи в режимі реального часу на офіційному веб-сайті Верховної Ради України.

18. Дорадча група може проводити свої засідання у віддаленому режимі з використанням електронних засобів відеозв'язку.

Окремі члени Дорадчої групи мають право у разі потреби брати участь у засіданнях і ухваленні рішень Дорадчої групи у віддаленому режимі з використанням електронних засобів відеозв'язку.

19. Дорадча група ухвалює рішення щонайменше чотирма голосами, крім випадків, передбачених цим Законом.

Рішення Дорадчої групи оформлюється протоколом та підлягає опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховної Ради України протягом трьох днів з дня його ухвалення, якщо інші строки не встановлено цим Законом, із зазначенням результатів поіменного голосування.

20. До повноважень Дорадчої групи належить:

- 1) розроблення та ухвалення Положення про Дорадчу групу експертів;
- 2) розроблення та ухвалення методології визначення умов і розмірів оплати праці осіб на політичних посадах;
- 3) розгляд та аналіз нормативно-правових актів з питань оплати праці та підготовка пропозицій щодо внесення змін до них в установленому порядку;
- 4) звернення до державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності чи

підпорядкування щодо надання інформації з питань, пов'язаних з вивченням рівня оплати праці;

5) проведення досліджень щодо рівня оплати праці у порівнянні з вітчизняним ринком та міжнародними практиками;

6) підготовка пропозицій до Виконавчого табеля в частині умов та розмірів оплати праці;

7) інформування суспільства щодо обґрунтованості умов та розмірів оплати праці, які пропонуються до встановлення;

8) здійснення інших повноважень, визначених цим Законом.

21. Для здійснення своїх повноважень Дорадчій групі надається право безоплатного отримання інформації з відкритих державних реєстрів.

22. За запитом Дорадчої групи для підтримки її діяльності можуть бути залучені додаткові експерти, представники громадських об'єднань на громадських засадах.

23. Дорадча група має право в порядку, передбаченому законодавством, безоплатно отримувати інформацію та копії документів і матеріалів (у тому числі з обмеженим доступом) з питань оплати праці.

24. Організаційно-технічне забезпечення діяльності Дорадчої групи покладається на апарат органу законодавчої влади, у межах видатків, передбачених у Державному бюджеті України на відповідний рік для фінансування діяльності цього апарату.»

б) частину першу статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 13, ст.222) доповнити пунктом сьомим в такій редакції:

«7) у сфері публічної служби:

забезпечує виконання Виконавчого табеля;

затверджує та забезпечує виконання Генерального табеля – перелік посад публічної служби та граничні рівні (розміри) оплати праці на таких посадах у річному еквіваленті, не віднесених до рівнів Виконавчого табеля, визначених цим Законом;

забезпечує своєчасне оновлення Генерального табеля у разі змін до Виконавчого табеля протягом тридцяти календарних днів з дати набрання чинності відповідними змінами;

забезпечує функціонування відкритої інформаційної системи (дашборду) на офіційному веб-сайті Кабінету Міністрів України та Міністерства фінансів України, у якій в режимі реального часу відображаються дані про рівні та граничні розміри оплати праці за посадами публічної служби, передбаченими Генеральним та Виконавчим табелями, у доступній та зрозумілій для громадян формі;

інформує суспільство про зміни у структурі та рівнях оплати праці на публічній службі шляхом публікації узагальнених звітів і роз'яснень, забезпечуючи відкритість, прозорість та зрозумілість цієї інформації.

координує діяльність центральних органів виконавчої влади щодо дотримання вимог законодавства у сфері оплати праці осіб, що перебувають на публічній службі, та здійснює контроль за відповідністю умов оплати праці вимогам законодавства;

забезпечує розроблення нормативно-правових актів щодо структури, категоризації та порівняльної оцінки посад публічної служби з метою забезпечення прозорості, єдності підходів та бюджетної дисципліни.»

7) статтю 54 Закону України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43) викласти в наступній редакції:

«Стаття 54. Заохочення державних службовців та працівників патронатної служби

1. Державним службовцям та працівникам патронатної служби можуть надаватися заохочення, визначені цим Законом та іншими законами України. заохочення є складовою частиною оплати праці та включають, зокрема, надання службового житла та матеріальної допомоги у випадках, встановлених цим Законом.

2. Державному службовцю або працівнику патронатної служби може бути надано службове житло на час перебування на посаді з урахуванням службової необхідності, місця проходження державної служби чи виконання обов'язків у патронатній службі та відсутності власного житла у населеному пункті, де розташований відповідний державний орган. Порядок надання, умови користування та підстави для позбавлення права на службове житло визначаються Кабінетом Міністрів України.

3. Державному службовцю або працівнику патронатної служби, який потрапив у складні життєві обставини, надається матеріальна допомога у таких випадках:

- 1) у разі народження дитини — у розмірі посадового окладу;
- 2) у зв'язку зі смертю близького родича (чоловіка або дружини, батьків, вітчима чи мачухи, дитини, пасинка чи падчерки, брата чи сестри) — у розмірі посадового окладу;
- 3) у разі одруження — у розмірі посадового окладу;
- 4) у разі ушкодження здоров'я, що призвело до втрати працездатності та встановлення інвалідності:

перша група інвалідності — у розмірі двох посадових окладів;

друга група інвалідності — у розмірі посадового окладу;

третья група інвалідності — у розмірі половини посадового окладу.

5) у разі знищення чи втратою майна у зв'язку з пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, у розмірі його посадового окладу.

4. Перелік документів, що підтверджують настання обставин, які є підставою для надання матеріальної допомоги, а також порядок їх подання, перевірки, прийняття рішення про надання матеріальної допомоги, її нарахування та виплати визначаються Кабінетом Міністрів України.»;

8) у Законі України «Про статус народного депутата України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 3, ст. 17):

у статті 33:

частину першу викласти в такій редакції:

«1. Оплата праці народного депутата України здійснюється у формі грошової винагороди, що виплачується виключно у вигляді посадового окладу, розмір якого визначається відповідно до рівня, встановленого Виконавчим табелем, що додається до Закону України «Про справедливую систему оплати праці в Україні». Оплата праці народним депутатам України здійснюється один раз на місяць.

Розмір грошової винагороди розраховується пропорційно до участі народного депутата у голосуваннях на пленарних засіданнях Верховної Ради України, а також до його присутності на засіданнях комітетів, тимчасових спеціальних та тимчасових слідчих комісій Верховної Ради України, що підтверджується відповідними протоколами та електронною системою обліку участі.»;

частини другу та третю виключити;

частину сьому виключити;

доповнити частиною дев'ятою в такій редакції:

«9. Народному депутату України, який потрапив у складні життєві обставини та у зв'язку з сімейними обставинами визначеними Законом України «Про справедливую систему оплати праці в Україні», надається матеріальна допомога, у наступних випадках:

1) у разі народження дитини — у розмірі посадового окладу;

2) у зв'язку зі смертю близького родича (чоловіка або дружини, батьків, вітчима чи мачухи, дитини, пасинка чи падчерки, брата чи сестри) — у розмірі посадового окладу;

3) у разі одруження — у розмірі посадового окладу;

4) у разі ушкодження здоров'я, що призвело до втрати працездатності та встановлення інвалідності:

перша група інвалідності — у розмірі двох посадових окладів;

друга група інвалідності — у розмірі посадового окладу;

третья група інвалідності — у розмірі половини посадового окладу.

5) у разі знищення чи втратою майна у зв'язку з пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, у розмірі його посадового окладу.»;

абзац четвертий частини третьої статті 34 викласти в такій редакції:

«Помічники-консультанти народного депутата, які працюють за строковим трудовим договором на постійній основі, за заявою народного депутата прикріплюються для кадрового та фінансового обслуговування до Апарату Верховної Ради України, на таких помічників-консультантів народного депутата не розповсюджуються правила трудового розпорядку встановлені для посадових, службових осіб та технічного персоналу Апарату Верховної Ради України.»;

9) у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397):

статтю 44 викласти в такій редакції:

«Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду заробітної плати з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань».

4. Установити, що застосування частини п'ятої статті 5 цього Закону щодо визначення мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому від 60 відсотків медіанної заробітної плати здійснюється поетапно:

з 1 січня 2027 року — у розмірі не нижчому від 50 відсотків медіанної заробітної плати;

з 1 січня 2028 року — у розмірі не нижчому від 55 відсотків медіанної заробітної плати.

з 1 січня 2029 року — у розмірі не нижчому від 60 відсотків медіанної заробітної плати.

До моменту повного впровадження зазначеного підходу мінімальна заробітна плата не може бути меншою за рівень, встановлений законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

5. Кабінету Міністрів України:

протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом забезпечити розробку та затвердження механізму повернення до Державного бюджету

України сум, сплачених понад встановлені граничні розміри річної оплати праці;

розробити та затвердити Генеральний табель посад публічної служби та відповідних граничних рівнів річної оплати праці з виключним дотриманням вимог та ієрархії рівнів, встановлених Виконавчим табелем;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом, привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом, без зміни граничних рівнів оплати праці, встановлених Законом, та забезпечити скасування нормативних актів, що їм суперечать;

забезпечити перегляд нормативних актів, що визначають розміри оплати праці посадових осіб, з урахуванням Виконавчого та Генерального табелів;

розробити та затвердити порядок укладення контрактів з головами та членами наглядових рад державних підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності, за умови обов'язкового дотримання граничних розмірів оплати праці, встановлених Виконавчим та Генеральним табелями, який має передбачати:

розробити та затвердити порядок укладення контрактів з головами та членами наглядових рад державних підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності, який має передбачати:

встановлення основної заробітної плати у межах граничного річного розміру, визначеного для відповідного рівня Виконавчого табеля;

можливість встановлення додаткової (варіативної) частини винагороди в межах загального граничного річного розміру, встановленого для відповідної посади, залежно від результатів діяльності підприємства, показників ефективності, досягнення стратегічних та операційних цілей;

уніфікацію підходів до формування системи преміювання членів наглядових рад з урахуванням цілей державної політики у сфері управління державними підприємствами, встановлених корпоративних КРІ, принципів належного врядування та вимог фінансової стійкості підприємств;

підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України проєкт закону про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік», яким передбачити з 1 липня 2026 року поетапне підвищення грошового забезпечення військовослужбовців сил безпеки і оборони, з урахуванням положень цього Закону, Виконавчого табеля та принципів пропорційності й обмеження вертикального розриву в оплаті праці.

Положення про укладення контрактів з головами та членами наглядових рад державних підприємств, установ та організацій, розроблені відповідно до цього пункту, застосовуються до контрактів, що укладаються починаючи з 01 січня 2027 року. Продовження строку дії чинного контракту (продлонгація, поновлення, підписання додаткової угоди про продовження) вважається укладенням нового контракту. У такому разі умови оплати праці члена або голови наглядової ради мають відповідати вимогам цього Закону та Порядку, що

застосовується з 01 січня 2027 року.

Дія вимог, встановлених цим пунктом, не поширюється на контракти з головами та членами наглядових рад державних підприємств, установ та організацій, що є чинними на дату набрання чинності цим Законом. Такі контракти діють до завершення строку, на який їх укладено.

Голова
Верховної Ради України

Р. СТЕФАНЧУК



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 04AF212836405D99040000002E0931000A06ED00
Дійсний до: 14.01.2028 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
53д9/1-2026/8901 від 15.01.2026



2099427