8.4. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ НОРМУВАННЯ. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

1. Основні джерела

Джерело	Що регулює
Конституція України, ст. 43	право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом
КЗпП, глава VI	нормування праці
КЗпП, глава VII	оплата праці
КЗпП, глава VIII	гарантії та компенсації
Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР	система, структура, державне і договірне регулювання оплати
Закон про Державний бюджет на відповідний рік	розмір мінімальної заробітної плати
Закон № 2136-IX	особливості оплати під час воєнного стану

2. Структура Закону України «Про оплату праці»

Закон від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР має 4 основні розділи.

Розділ	Зміст
I. Загальні положення	зарплата, її структура, мінімальна зарплата, системи оплати
II. Державне регулювання	мінімальні державні гарантії, бюджетна сфера
III. Договірне регулювання	угоди, колективний договір, сумісництво, контракт
IV. Права працівника та їх захист	форма і строки виплати, відрахування, захист зарплати

3. Поняття заробітної плати

Заробітна плата:

винагорода, як правило у грошовому виразі
↓
роботодавець виплачує працівникові
↓
за виконану ним роботу.

Її розмір залежить від:

складності роботи + умов роботи + професійно-ділових якостей + результатів праці.

Максимальний розмір зарплати загальним трудовим законодавством не обмежується.

4. Структура заробітної плати

Схема

ЗАРОБІТНА ПЛАТА
↓
основна

- додаткова
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Частина	Що включає
Основна зарплата	тарифна ставка, оклад, відрядна розцінка
Додаткова зарплата	доплати, надбавки, премії за виробничі результати, передбачені законом гарантійні та компенсаційні виплати
Інші виплати	річні винагороди, спеціальні премії, виплати в рамках грантів, виплати понад законодавчі гарантії

Формула

ОСНОВНА = за нормальну роботу.

ДОДАТКОВА = понад норму / особливі умови / успіхи.

ІНШІ = додаткове стимулювання.

5. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата:

встановлений законом мінімальний розмір оплати
за виконану місячну або годинну норму праці.

Це:

державна соціальна гарантія

- обов’язкова для всіх роботодавців незалежно від форми власності.

6. Мінімальна зарплата у 2026 році

З 1 січня 2026 року:

Розмір	МЗП
Місячний	8 647 грн
Погодинний	52 грн

Ці показники встановлені ст. 8 Закону про Державний бюджет України на 2026 рік.

7. Гарантія мінімальної зарплати

Якщо працівник:

повністю виконав місячну норму праці,

його нарахована зарплата:

не може бути меншою за МЗП.

Якщо зарплата нижча:

роботодавець → здійснює доплату до МЗП.

8. Неповний робочий час і МЗП

Якщо працівник:

працює неповний час
або
не виконав повну місячну норму,

МЗП:

визначається пропорційно виконаній нормі праці.

Приклад

0,5 ставки ≠ автоматично право на повні 8 647 грн.

Гарантія розраховується:

пропорційно фактично виконаній нормі.

9. Що НЕ включається при перевірці дотримання МЗП?

При визначенні, чи забезпечено мінімальну зарплату, не враховуються:

Виплата
доплата за несприятливі умови і підвищений ризик
доплата за нічну роботу
оплата надурочної роботи
доплата за роз’їзний характер роботи
премії до святкових і ювілейних дат

Вони:

виплачуються понад гарантований мінімум.

Пастка

«оклад має дорівнювати МЗП» — ❌

Гарантується:

загальна зарплата за повну норму ≥ МЗП,

а не обов’язково сам посадовий оклад.

10. Мінімальний посадовий оклад ≠ мінімальна зарплата

Мінімальний посадовий оклад / тарифна ставка:

не менше прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року.

Отже

МЗП ≠ мінімальний посадовий оклад.

Це різні юридичні категорії.

11. Державне і договірне регулювання

Схема

ОПЛАТА ПРАЦІ
↓
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
+
ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ.

Державне	Договірне
МЗП	генеральна угода
державні мінімальні гарантії	галузева угода
правила бюджетної сфери	територіальна угода
норми КЗпП	колективний договір
законодавчі гарантії	трудовий договір

Роботодавець може встановлювати вигідніші умови, але не може погіршувати державні мінімальні гарантії.

12. Системи оплати праці

КЗпП передбачає:

тарифну систему

- інші системи.

На практиці основними є:

Система	Оплата залежить від
Погодинна	відпрацьованого часу
Відрядна	кількості виробленої продукції / виконаної роботи
Інші системи	установлених роботодавцем показників

Можлива:

індивідуальна + колективна оплата.

13. Тарифна система

Тарифна система – система нормативів, за допомогою яких диференціюється оплата праці залежно від:

складності роботи

- кваліфікації працівника
- умов праці
- відповідальності роботи.

Основні елементи

Елемент	Визначення	Простими словами
Тарифна сітка	шкала співвідношень в оплаті праці працівників різної кваліфікації, що складається з тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів	показує, наскільки праця вищого розряду має оплачуватися більше
Тарифний розряд	показник рівня складності роботи та кваліфікації працівника	чим вищий розряд → тим складніша робота
Тарифний коефіцієнт	показує співвідношення тарифної ставки певного розряду до тарифної ставки першого розряду	наприклад, коефіцієнт 1,5 → ставка у 1,5 раза вища
Тарифна ставка	фіксований розмір оплати праці працівника за виконання норми праці певної складності за одиницю часу	скільки платять за годину / день / місяць роботи певного розряду
Схема посадових окладів	система посад та відповідних їм розмірів або діапазонів посадових окладів	використовується переважно для службовців, фахівців, керівників
Посадовий оклад	фіксований розмір оплати праці за виконання посадових обов'язків за місяць	«базова місячна зарплата» за посадою без доплат і премій
Професійний стандарт	затверджені вимоги до компетентностей, знань, умінь і навичок працівника, необхідних для виконання певного виду професійної діяльності	визначає, що працівник певної професії повинен уміти і знати
Кваліфікаційна характеристика	опис завдань, обов'язків, знань і кваліфікаційних вимог до певної професії або посади	застосовується, зокрема, коли немає професійного стандарту

Поняття	Що характеризує
Тарифна сітка	співвідношення оплати різних розрядів
Тарифна ставка	конкретний розмір оплати
Посадовий оклад	оплата за конкретною посадою
Тарифний розряд	складність роботи / кваліфікаційний рівень
Тарифний коефіцієнт	співвідношення між розрядами
Професійний стандарт	вимоги до компетентностей

14. Погодинна і відрядна оплата

Погодинна	Відрядна
оплата за час	оплата за результат

ставка × відпрацьований час	розцінка × кількість продукції
можуть встановлюватися нормовані завдання	використовуються норми виробітку

ІІ. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

15. Що таке норми праці?

Ст. 85 КЗпП:

Норма	Що визначає
Норма часу	скільки часу необхідно на роботу
Норма виробітку	скільки продукції має бути вироблено
Норма обслуговування	скільки об’єктів має обслуговувати працівник
Норма чисельності	скільки працівників потрібно для виконання роботи

Норми встановлюються відповідно до:

техніки + технології + організації виробництва і праці.

16. Запровадження і зміна норм

Роботодавець:

встановлює / замінює / переглядає норми
↓
за погодженням із профспілковим представництвом
↓
пояснює причини зміни
↓
повідомляє працівників.

Строк повідомлення:

не пізніше ніж за 1 місяць до запровадження нових норм.

17. Строк дії норм

Норми праці:

за загальним правилом встановлюються на невизначений строк.

Також можуть бути:

Вид	Для чого
Постійні	стабільні роботи
Тимчасові	період освоєння робіт
Одноразові	аварійні, позапланові, одиничні роботи

ІІІ. ОПЛАТА ПРАЦІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

18. Надурочна робота

За погодинної системи:

подвійна годинна ставка.

За відрядної:

доплата 100 % тарифної ставки відповідної кваліфікації за всі надурочні години.

Пастка

надурочні не можна компенсувати відгулом.

19. Робота в нічний час

Ніч:

22:00–06:00.

Оплата:

підвищена

- не нижче 20 % тарифної ставки / окладу за кожну годину нічної роботи.

20. Робота у святковий / неробочий день

За загальним режимом:

оплата у подвійному розмірі.

Але під час воєнного стану:

норми КЗпП про святкові й неробочі дні не застосовуються,

тому сам календарний статус свята не створює автоматично спеціальної подвійної оплати, якщо день є звичайним робочим днем за встановленим режимом.

21. Суміщення професій / посад

Якщо працівник:

виконує свою роботу

- додаткову роботу за іншою професією / посадою
  або
  обов’язки тимчасово відсутнього працівника,

→ здійснюється доплата.

Розміри:

визначаються відповідно до умов колективного договору.

22. Невиконання норм виробітку

Якщо НЕ з вини працівника

За працівником:

зберігається оплата не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого йому розряду / окладу.

Якщо з вини працівника

оплата відповідно до фактично виконаної роботи.

23. Брак продукції

Причина	Оплата
Брак не з вини працівника	оплачується за встановленими правилами
Повний брак з вини працівника	❌ не оплачується
Частковий брак з вини працівника	знижена оплата залежно від придатності

24. Простій

Простій:

зупинення роботи через відсутність організаційних / технічних умов, невідворотну силу або інші обставини.

Ситуація	Оплата
Простій не з вини працівника	≥ 2/3 тарифної ставки / окладу
Небезпечна для життя чи здоров'я ситуація не з вини працівника	середній заробіток
Простій з вини працівника	❌ не оплачується

IV. СТРОКИ І ФОРМА ВИПЛАТИ

25. Як часто виплачується зарплата?

НЕ РІДШЕ 2 РАЗІВ НА МІСЯЦЬ
+
проміжок ≤ 16 календарних днів
+
не пізніше 7 днів після закінчення періоду.

Якщо день виплати — вихідний

зарплата виплачується напередодні.

26. «Аванс»

Зарплата за першу половину місяця:

не менше оплати за фактично відпрацьований час
за тарифною ставкою / посадовим окладом.

27. Форма виплати

Основна форма:

грошова.

Заборонено замінювати зарплату:

борговими зобов'язаннями

- розписками
- іншими сурогатами.

Як виняток колективний договір може передбачити:

часткову виплату натурою
↓
не більше 30 % місячної зарплати

- лише там, де це звичайно або бажано для працівника.

28. Зарплата має пріоритет

КЗпП встановлює:

оплата праці працівників здійснюється у першочерговому порядку.

Інші платежі роботодавець здійснює:

після виконання зобов’язань щодо оплати праці.

V. ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ

29. Не плутати гарантії та компенсації

Гарантійна виплата	Компенсаційна виплата
зберігає працівнику дохід	відшкодовує понесені витрати
працівник не працював з поважної причини або виконував інші обов’язки	працівник витратив кошти / майно у зв’язку з роботою
«зберегти заробіток»	«повернути витрати»

30. Основні гарантійні виплати

Ситуація	Гарантія
виконання державних / громадських обов’язків	передбачені законом гарантії
направлення на підвищення кваліфікації	збереження встановлених гарантій
обов’язковий медичний огляд	гарантії відповідно до закону

переведення на постійну нижчеоплачувану роботу	попередній середній заробіток протягом 2 тижнів
переміщення із зменшенням зарплати не з вини працівника	доплата до попереднього середнього заробітку протягом 2 місяців
службове відрядження	місце роботи + гарантія оплати
відпустка	виплата відпускних

При переведенні на постійну нижчеоплачувану роботу попередній середній заробіток зберігається два тижні; при переміщенні із незалежним від працівника зменшенням заробітку доплата здійснюється протягом двох місяців.

31. Мобілізовані працівники

За працівниками, призваними / прийнятими на військову службу у передбачених ст. 119 КЗпП випадках, зберігаються:

місце роботи

- посада.

Але чинна норма:

не встановлює загального обов'язку роботодавця зберігати середній заробіток мобілізованому працівникові.

Пастка

Старе правило:

«місце + посада + середній заробіток»

— для чинного законодавства вже неправильне.

32. Службове відрядження

Працівникові відшкодовуються:

ДОБОВІ
+
ПРОЇЗД

+
НАЙМ ЖИТЛА.

Також:

зберігається місце роботи / посада;

оплата праці у відрядженні:

за умовами трудового / колективного договору
але не нижче середнього заробітку.

33. Переїзд на роботу в іншу місцевість

Працівник має право на:

відшкодування витрат

- інші передбачені законодавством компенсації,

якщо переїжджає у зв’язку з:

переведенням / прийняттям / направленням на роботу в іншу місцевість.

34. Використання власних інструментів

Працівник використовує:

власний інструмент
↓
для потреб роботодавця
↓
має право на компенсацію за його зношування / амортизацію.

Розмір:

визначається відповідно до законодавства або за погодженням з працівником.

35. Затримка виплати зарплати

Якщо виплата доходу, зокрема зарплати, затримана:

працівник за встановлених законом умов має право на компенсацію втрати частини доходу.

Це окремо регулює Закон України № 2050-III «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати».

Формула

затримка зарплати ≠ втрата права на зарплату.

36. Індексація

Заробітна плата:

підлягає індексації відповідно до законодавства.

Для 2026 року встановлено спеціальне правило:

індекс споживчих цін для індексації обчислюється наростаючим підсумком з січня 2026 року;

сума індексації, що склалася у грудні 2025 року, у січні 2026 року не нараховується.

VI. ВОЄННИЙ СТАН

37. Зарплата під час воєнного стану

Воєнний стан:

❌ не скасовує обов’язок платити заробітну плату.

Закон № 2136-IX продовжує регулювати трудові відносини як спеціальний акт під час воєнного стану.

Основна логіка

працівник виконує роботу
→ зарплата має бути нарахована і виплачена.

Об’єктивна неможливість своєчасної виплати через воєнні дії може впливати на відповідальність роботодавця за прострочення, але:

не припиняє самого боргу із заробітної плати.