

## Деякі проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці

**Пижова М. О.**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

*вул. Володимирська, 60, Київ, Україна*

*orcid.org/0000-0003-3652-5581*

*pyzhova91@gmail.com*

**Ключові слова:**

*мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, мінімальний посадовий оклад, тарифна ставка працівника першого розряду, справедлива оплата праці.*

У статті висвітлено проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Проаналізовано національне трудове законодавство у царині оплати праці. Зроблено порівняльний аналіз статтям 96 Кодексу законів про працю України і 6 Закону України «Про оплату праці» з їх попередньою редакцією. Вказані недоліки зазначених статей з огляду на юридичну техніку і по суті вирішення питання нарахування заробітної плати. Охарактеризована мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, мінімальний посадовий оклад станом на 2021 рік.

Проаналізовано новелу Закону України «Про оплату праці» щодо визначення гарантій забезпечення мінімальної заробітної плати. Вказано питання, які виникають на практиці. Зазначено, що досі не сформульовано й нормативно не закріплено правила визначення доплати до мінімальної заробітної плати.

Висвітлюється позиція щодо спірності частини шостої статті 6 Закону України «Про оплату праці» та негативних наслідків під час правозастосування. Зроблено висновок, що тепер у нас є поняття «ставки робітника першого розряду» і «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)», які є базисними величинами для визначення розміру заробітних плат. Обстоюється позиція, що треба уніфікувати термінологію, визначити єдині підходи до праворозуміння і правозастосування, що держава має ефективно регулювати оплату праці в країні, а не створювати запутаний механізм нарахування розміру заробітної плати, схожі норми із зміною місцями слів. Порушується питання необґрунтовано великих заробітних плат працівників окремих підприємств, установ, організацій чи окремих галузей, наводяться приклади.

Вказується, що з ухваленням нових нормативно-правових актів у царині оплати праці не розв'язуються старі проблеми, а породжуються нові. Це свідчить про те, що інститут оплати праці і проблеми, які в ньому наявні, потребує ґрунтовного наукового дослідження і комплексного розв'язання, а не фрагментарного залатування прогалін.

## Some problems of exercise of employees' rights to fair remuneration

**Pyzhova M. O.**

*Doctor of Law,*

*Associate Professor at the Department of Labor Law and Social Security Law*

*Taras Shevchenko National University of Kyiv*

*Volodymyrska str., 60, Kyiv, Ukraine*

*orcid.org/0000-0003-3652-5581*

*pyzhova91@gmail.com*

**Key words:**

*minimum wage, subsistence level, minimum salary, tariff rate of a first-class employee, fair wages.*

The article highlights the problems of realization of workers' rights to fair pay. The national labor legislation in the field of remuneration is analyzed. A comparative analysis of Article 96 of the Labor Code of Ukraine and 6 of the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" with their previous version. These shortcomings of these articles in view of the legal technique and in fact the solution to the issue of payroll. The minimum wage, subsistence level, minimum salary as of 2021 are characterized. The novelty of the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" on determining the guarantees of the minimum wage is analyzed. These issues that arise in practice. It is noted that the rules for determining the surcharge to the minimum wage have not yet been formulated and normatively enshrined. The position on the dispute of part six of Article 6 of the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" and the negative consequences during law enforcement is highlighted. It is concluded that we now have the concepts of "first-rate worker's rate" and "minimum salary (tariff rate)", which are the basic values for determining the amount of wages. The position is that unified terminology should be unified, common approaches to law enforcement and law enforcement should be defined, that the state should effectively regulate wages in the country, and not create a confusing mechanism for calculating wages, similar norms with changing places. The issue of unreasonably high salaries of employees of individual enterprises, institutions, organizations or individual industries is raised, examples are given. It is pointed out that with the adoption of new regulations in the field of remuneration, the old problems are not solved, but new ones are created. This indicates that the institution of remuneration and the problems that exist in it need a thorough research and comprehensive solution, rather than fragmentary closure of gaps.

Сучасна соціально-економічна ситуація в Україні яскраво демонструє, що застарілий характер трудового законодавства та не адаптованість його до реалій сьогодення не забезпечує ефективного правового регулювання трудових відносин. Особливо болісно це демонструє інститут оплати праці, оскільки в умовах пандемії вкрай важливим питанням стає забезпечення нормального рівня життя. Підвищення мінімальної заробітної плати провокує ряд питань як в теоретичній, так і в практичній сфері.

Спробуємо в статті проаналізувати проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

12 червня 2016 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» Було внесено зміни і до статті 95 КЗпП і до статті 3

Закону України «Про оплату праці» і тепер визначення мінімальної заробітної плати є таким: це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [2]. Крім того, вказаний Закон України 2016 року доповнив Закон України «Про оплату праці» новою стратегічно необхідною статтею 3<sup>1</sup>, яка має назву «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати» [1]. Відповідно до неї розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Важливим є визначення в цій статті обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру, так при обчисленні 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. При цьому, 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. Крім того, 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.

Слід також зауважити, що у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Також стаття 3<sup>1</sup> визначила, що 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.

Аналізуючи вищезазначені положення і досліджуючи тему оплати праці не перший рік, ми можемо зробити висновок, що ця нова стаття 3<sup>1</sup> з'явилася в Законі України «Про оплату праці» зважаючи на велику різницю між розмірами мінімальної заробітної плати і мінімального посадового окладу, визначивши, як роботодавцям забезпечувати гарантований мінімум заробітної плати. І в цьому ми вбачаємо одну із проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, оскільки визначивши в зазначеній статті перелік виплат, які не включаються до мінімальної заробітної плати, законодавець забув дати вказівку Міністерству фінансів України і Міністерству соціальної політики України сформулювати і нормативно закріпити правила визначення доплати до мінімальної заробітної плати. Маємо зауважити, що нині існує лише лист Міністерства соціальної політики України щодо порушеного питання, однак всім нам відомо, що листи органів виконавчої влади не можуть тлумачити норми закону, а носять роз'яснювальний характер.

Маємо зазначити, що мінімальна заробітна плата і мінімальний посадовий оклад – це два різні поняття. З 1 січня 2021 року мінімальна заробітна плата становить 6000 тисяч гривень з 1 грудня – 6500 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 гривні, з 1 грудня – 39,12 гривні відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» [3].

А мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), відповідно до статті 96 КЗпП

та статті 6 Закону України «Про оплату праці» встановлюється Кабінетом Міністрів України у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року [2].

Маємо розібратися з категорією прожитковий мінімум, тож відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [4].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановлено у 2021 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2021 року – 2189 гривень, з 1 липня – 2294 гривні, з 1 грудня – 2393 гривні [3].

Оцінюючи зазначені положення та порівнюючи їх із реальним станом речей в нашій країні, ми розуміємо, що проблема реалізації прав працівників на справедливую оплату праці полягає в умисному заниженні прожиткового мінімуму. Це робиться для того, щоб запобігти посиленню навантаження на державний бюджет, тому що більшість соціальних виплат в нашій країні формується саме на його основі. Проте величина прожиткового мінімуму є визначальною при формуванні тарифної сітки, пенсій та соціальної допомоги.

Отже, враховуючи зазначене вище, показник розміру мінімального посадового окладу (тарифної ставки) на 2021 рік становить 2270 гривень. Маємо зауважити, що законодавство не зобов'язує збільшувати мінімального окладу в липні та грудні, коли зростає прожитковий мінімум. Варто спиратися на те, що мінімальний посадовий оклад прив'язується до розміру прожиткового мінімуму станом на 1 січня. Тобто штучне зниження навантаження на державний бюджет породжує проблему реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, оскільки мінімальний посадовий оклад залежить від встановленого в країні прожиткового мінімуму.

Так, у 2021 році роботодавець має нарахувати заробітну плату не менше 6000 гривень – якщо виконана місячна норма праці і 36,11 – у разі погодинної оплати. І маємо нагадати, що ця норма є імперативом незалежно від того, які систему оплати праці використовує роботодавець.

Однак, як ми вже зазначали, заробітна плата може бути меншою, аніж 6000 гривень, оскільки мінімальний посадовий оклад у 2021 році становить 2270 гривень. У такому випадку робото-

давець має здійснити доплату до розміру мінімальної заробітної плати. Також треба розуміти, що у місяцях, у яких періодичної виплати не було (наприклад, це може бути квартальна премія) і зарплату нараховано в сумі, меншій за 6000 гривень, теж має бути здійсненна доплата до мінімальної заробітної плати.

Окремим питанням, яке породжує інші проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, є те, що стаття 3<sup>1</sup> містить вичерпний перелік доплат, які не входять до обчислення розміру мінімальної заробітної плати. Водночас немає жодних приміток щодо внесення чи не внесення до гарантованого мінімального розміру зарплати компенсаційних і стимулюючих виплат. Аналізуючи лист Міністерства соціальної політики України «Щодо нарахування доплати до мінімальної заробітної плати та її врахування при розрахунку виплат працівникам» від 25 травня 2017 р. № 1545/0/101-17/28, ми можемо зробити висновок, де вказано частиною другою статті 3<sup>1</sup> Закону визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

До доплат за роботу в несприятливих умовах праці, які не враховуються при забезпеченні мінімального розміру заробітної плати, відноситься доплата за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, яка виплачується за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; доплата за роботу в певних типах закладів, підрозділах та посадах тощо.

Зазначені доплати не враховуються під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру, а нараховуються понад розмір мінімальної заробітної плати [5].

У зазначеному листі сформовано висновок, що всі інші складові заробітної плати, які не перелічені в частині другій статті 3<sup>1</sup> Закону, мають враховуватись до мінімальної заробітної плати. Тому розуміємо, що стимулюючі і компенсаційні виплати не враховуються.

Отже, як бачимо, наведену норму потрібно читати між рядків, оскільки вона надто невдало прописана. Тому під час визначення суми доплати виникає чимало запитань.

Окрім того, ми не можемо оминати зміни, які були внесені зазначеним Законом у статтю 96 КЗпП і статтю 6 Закону України «Про оплату праці»,

оскільки вони мали б уніфікувати норми і практичний підхід до оплати праці, проте, на жаль, цього не зробили.

Попередня стаття 96 КЗпП мала назву «Тарифна система оплати «праці» і містила такі положення: основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Частина третя зазначеної статті вказувала, що формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [6].

Нова редакція статті 96 КЗпП говорить про інший підхід до формування системи оплати праці. Так, сама стаття вже називається «Системи оплати праці», вказуючи, що системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати. По суті, перша, друга і третя частина нічим не відрізняються від положень, які зазначені в попередній редакції статті 96 КЗпП.

Цікаве починається з частини четвертої, яка вказує, що тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

А частина п'ята говорить про те, що схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

1) мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

2) міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

3) водночас мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. І ось тут постає питання, що ж нам ці нововведення дають і навіщо вони взагалі потрібні. З аналізу зазначеної статті виходить так, що тепер ми маємо дві базові, здавалося однакові, величини від яких рахуємо нарахування заробітної плати.

Для працівників, які працюють на підприємствах установ, організаціях не бюджетної сфери тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Для працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, схема посадових окладів (тарифних ставок) формується на основі мінімального посадового окладу (тарифної ставки) міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. При цьому колосальну дискусію визвала частина шоста цієї статті, яка визначила, що мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

По-перше, ми не можемо не вказати на дивну юридичну техніку викладу частин четвертої і п'ятої, зміну слів у схожих нормах:

– «тарифна сітка (*схема посадових окладів*) формується на основі «тарифної ставки робітника першого розряду» та *міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів)*»;

– «*схема посадових окладів* (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

– «мінімального посадового окладу (тарифної ставки)», встановленого Кабінетом Міністрів України»;

– **міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів *посадових окладів* (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів**».

Крім того, частина п'ята складається з двох абзаців, тоді незрозумілим є, чому частина четверта, яка містить ту ж конструкцію, не розбита на два абзаци.

По-друге, виходить так, що тепер у нас є поняття «ставки робітника першого розряду» і «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)», які є базисними величинами для визначення розміру заробітних плат.

Ми говоримо, що треба уніфікувати термінологію, визначити єдині підходи до право

розуміння і правозастосування, що держава має ефективно регулювати оплату праці в країні. А насправді маємо заплутаний механізм нарахування розміру заробітної плати, схожі норми із зміною місцями слів.

Ми не можемо не оминати увагою конституційне подання 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України, частини шостої статті 6 Закону України «Про оплату праці»

Народні депутати України звернулися до Конституційного Суду України з клопотанням визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення частини шостої статті 96 КЗпП, частини шостої статті 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року N 108/95-ВР зі змінами. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII (далі – Закон № 1774) до зазначених положень КЗпП та Закону було внесено зміни, згідно з якими мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року [7].

На думку авторів клопотання, внесені Законом № 1774 зміни до положень частини шостої статті 96 Кодексу та частини шостої статті 6 Закону звужують обсяг існуючих прав людини і громадянина.

До внесення зазначених змін формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснювалося на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлювалася у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), а після внесення вказаних змін мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

На нашу думку, депутати дуже правильно звернули увагу на частину шосту статті 96 КЗпП і статтю 6 Закону, оскільки по суті вона дійсно погіршує становище працівників, якщо ретельно її дослідити. Водночас, наш погляд обґрунтування яке наводять народні депутати занадто слабке. Обґрунтовуючи свої твердження, суб'єкт права на конституційне подання посилається на статті 1, 3, 8, 22, 43 Конституції України, правову позицію Конституційного Суду України, викладену в його Рішенні від 29 січня 2008 року N 2-рп/2008, за якою право заробляти собі на життя є невід'єм-

ним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене (абзац другий підпункту 6.1.1 підпункту 6.1 пункту 6 мотивувальної частини), а також на положення міжнародних актів. Саме через необґрунтованість депутатам і було відмовлено у відкритті конституційного провадження.

На наше переконання, є нагальна необхідність у повторному конституційному поданні вже з порушеного питання. Водночас, вбачаємо доцільне в обґрунтуванні викласти не просто порівняння того як раніше регулювалося питання визначення механізму нарахування заробітної плати і мінімальної заробітної плати, а ґрунтовно зазначити проблему, яку породила нова редакція статті. Обґрутовуючи неконституційність частини шостої статті 96 КЗпП, треба вказати, що мінімальну заробітну плату мають встановлювати, з одного боку, з урахуванням інтересів працівників, а також членів їхніх сімей, а з іншого – з урахуванням інтересів економічного розвитку. Саме від соціально-економічного становища країни залежить визначення критеріїв встановлення мінімального рівня основних життєвих потреб найманих працівників. Так, відповідно до частини першої статті 1 Конвенції МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (яка ратифікована Україною) кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватись мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька.

У статті 3 зазначеної Конвенції вказано, що кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, має право визначити зміст і форму процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також методи її здійснення. Однак встановлений мінімум заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ні внаслідок колективного договору.

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» кожний член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи,

найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення.

Відповідно до статті 2 зазначеної Конвенції мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

Варто зазначити, що вирахування мінімального посадового окладу від прожиткового мінімуму стало інструментом впливу різних політичних сил. Фактично Кабінет Міністрів України встановлює мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку), який прив'язали до прожиткового мінімуму, який штучно знижують з метою не навантаження на Державний бюджет, не враховуючи принцип справедливої оплати праці.

Крім того, надважливим відкритим питанням є необґрунтовано великі заробітні плати працівників окремих підприємств, установ, організацій чи окремих галузей (працівники Національного банку України, голова Національного агентства із забезпечення якості освіти, керівництво Укрзалізниці). Їх заробітні плати становлять величезні суми, хоча посадові оклади і не є такими великими. Однак встановлення додаткових коефіцієнтів підвищення заробітної плати дає можливість до значно великої диференціації заробітної плати. Таким прикладом можна назвати постанову Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 р № 392 «Деякі питання оплати праці працівників Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» [9], якою встановлено додаткові коефіцієнти підвищення посадових окладів. Так, посадовий оклад Голови Національного агентства із забезпечення якості освіти був відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [10] (враховуючи, що йому встановлено 25 розряд відповідно до цієї постанови) 10 240 (це враховуючи від мінімального посадового окладу у 2021 році – 2270 грн.), а після застосування постанови Кабінету Міністрів України № 392, додаткового коефіцієнту підвищення посадового окладу 6, його посадовий оклад тепер становить 61 440 гривень. Однак і це не все. Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 дає простір для встановлення різноманітних доплат на надбавок. Так відповідно до підпункту другого пункту 3 установлюються надбавки працівникам: у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки): за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її

виконання); за складність, напруженість у роботі та багато інших.

Тому в середньому заробітна плата голови Національного агентства із забезпечення якості освіти близько 120 000 гривень за початкового окладу в 10 240 гривень.

Іншим прикладом є ситуація з посадовими окладами центрального офісу Національного банку України. Інформація щодо штатного розпису з детальним зазначенням розмірів посадових окладів та всіх наявних надбавок до посадових окладів співробітників центрального офісу Національного банку України стала предметом судового спору. Рішенням у справі № 826/17287/18 [8] від 6 листопада 2019 року Окружний адміністративний суд міста Києва визнав відмову Національного банку України у наданні публічної інформації протиправною. І водночас зобов'язав Національний банк України надати позивачу копію штатного розпису з детальним зазначенням

розмірів посадових окладів та всіх наявних надбавок до посадових окладів щодо співробітників центрального офісу Національного банку України. Цілком очевидним є той факт, що посадові оклади працівників центрального офісу Національного банку України сягають великих розмірів. І стає очевидним, що ці нарахування здійснюються завдяки встановленню порівняно невеликих посадових окладів, однак із застосуванням додаткових коефіцієнтів підвищення посадових окладів та різноманітних доплат і надбавок.

Отже, проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці більше, ніж ми могли б собі уявити. І, на жаль, з ухваленням нових нормативно-правових актів у цій царині не розв'язуються старі проблеми, а породжуються нові. Це свідчить про те, що інститут оплати праці і проблеми, які в ньому наявні потребує ґрунтовного наукового дослідження і комплексного розв'язання, а не фрагментарного залатування прогалин.

### Література

1. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n601>.
3. Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік». URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/200936.html>.
4. Закон України «Про прожитковий мінімум». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
5. Лист Міністерства соціальної політики України «Щодо нарахування доплати до мінімальної заробітної плати та її врахування при розрахунку виплат працівникам» від 25 травня 2017 р. № 1545/0/101-17/28. URL: [https://vk24.ua/regulations\\_and\\_jurisprudence/listi/oplata-praci/listi-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati](https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/oplata-praci/listi-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati).
6. Кодекс законів про працю України в редакції 1367-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08/ed20160612>.
7. Ухвала Конституційного Суду України від 13 липня 2017 року № 14-у/2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014u710-17#Text>.
8. Рішення окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 826/17287/18 від 06 листопада 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85491127>.
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2019 р. № 392 «Деякі питання оплати праці працівників Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2019-%D0%BF#Text>.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>.

### References

1. Zakon Ukrainy «Pro oplatu praci» [Law of Ukraine «On Remuneration of Labor»] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19> [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy [Labor Code of Ukraine] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n601> [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy «Pro Derzhavnyj bjudzhet Ukrainy na 2021 rik» [Law of Ukraine «On the State Budget of Ukraine for 2021»] (n.d.). Retrieved from <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/200936.html> [in Ukrainian].
4. Zakon Ukrainy «Pro prozhytkovyj minimum» [Law of Ukraine «On the subsistence level»] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> [in Ukrainian].

5. Lyst Ministerstva socialjnoji polityky Ukrainy «Shhodo narakhuvannya dopłaty do minimaljnoji zarobitnoji platy ta jiji vrakhuvannya pry rozrakhunku vyplat pracivnykam» vid 25 travnja 2017 r. № 1545/0/101-17/28 [Letter of the Ministry of Social Policy of Ukraine «Regarding accrual surcharges to the minimum wage and its consideration when calculating benefits to employees»] Retrieved from [https://vk24.ua/regulations\\_and\\_jurisprudence/listi/oplata-praci/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati](https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/oplata-praci/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati) [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy v redakciji 1367-VIII [Code of Laws on the Practice of Ukraine as amended 1367-VIII] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08/ed20160612> [in Ukrainian].
7. Ukhvala Konstytucijnogho Sudu Ukrainy vid 13 lypnja 2017 roku [14-y/2017] [Ruling of the Constitutional Court of Ukraine] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014u710-17#Text> [in Ukrainian].
8. Rishennja okruzhnogho administratyvnogho sudu mista Kyjeva u spravi № 826/17287/18 vid 06 lystopada 2019 roku [Decision of the district administrative court of Kyiv] Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85491127> [in Ukrainian].
9. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 03 kvitnja 2019 r № 392 «Dejaki pytannja oplaty praci pracivnykiv Nacionaljnogho aghentstva iz zabezpechennja jakosti vyshhoji osvity» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Some issues of remuneration of employees of the National Agency for Quality Assurance in Higher Education»] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2019-%D0%BF#Text/> [in Ukrainian].
10. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30 serpnja 2002 r. № 1298 «Pro oplatu praci pracivnykiv na osnovi Jedynoji taryfnoji sitky rozrjadiv i koeficijentiv z oplaty praci pracivnykiv ustanov, zakladiv ta orghanizacij okremykh ghaluzej bjudzhetnoji sfery» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On remuneration of employees on the basis of the Unified tariff grid of categories and coefficients for remuneration of employees of institutions, establishments and organizations of certain sectors of the budget sphere»] (n.d.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].