**Тема 8**

**Правове регулювання оплати праці**

*Методичні вказівки до лабораторних занять*

ЗАНЯТТЯ 1

**Теоретичні запитання**

1. Поняття та ознаки заробітної плати за трудовим правом.
2. Структура заробітної плати.
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати.
4. Джерела коштів на оплату праці.
5. Сфера державного регулювання оплати праці. Правові гарантії працівників на оплату праці.
6. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати найманої праці.
7. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
8. Індексація заробітної плати.
9. Тарифна система оплати праці.
10. Тарифна сітка та її елементи.
11. Безтарифні системи оплати праці.

**Запитання для самоконтролю**

1. *Подумайте над термінами «оплата праці» і «заробітна плата». Як вони між собою співвідносяться? Зверніть увагу на назву Закону України «Про оплату праці» та назву його першої статті.*
2. *Компенсація відрядження* — *це зарплата? Порівняйте ч. 1 ст. 1 та ч. 2 ст. 2 Закону «Про оплату праці».*
3. *До яких осіб, що перебувають у трудових відносинах, не застосовуються норми Закону України «Про оплату праці»?*
4. *Яка різниця між доплатами та надбавками? Чи можуть доплати та надбавки встановлюватися локальними актами?*
5. *Чи є мінімальна заробітна плата гарантією виплати, наприклад, фермеру? А поліцейському? А педагогічному працівнику? А керівнику підприємства? (Див. ч. 2 ст. 95 КЗпП)*
6. *Чи дотримуються правові гарантії працівників на оплату праці в умовах воєнного стану?*
7. *Чи можна вважати, що вихідна допомога під час звільнення з роботи є зарплатою?*
8. *Чи не суперечать положення так званих трудових угод щодо оплати робіт після їхнього закінчення ч. 1 ст. 24 Закону України «Про оплату праці»?*
9. *Чи вправі роботодавець стягнути заборгованість за проживання у гуртожитку з заробітної плати працівника?*

**Розв’язати задачі**

**1**. Інженер Карп уклав трудовий договір з виробничим кооперативом для організації і керівництва поточними роботами з ремонту обладнання. Правлінням кооперативу йому був встановлений посадовий оклад у розмірі 11 000 грн. У травні та червні зарплати він не отримав, а в липні, посилаючись на погані справи з фінансами, кооператив видав Карпу 6500 грн. заробітної плати. 1 серпня Карп звільнився за власним бажанням і пред’явив вимогу оплатити йому недодану суму. Юрисконсульт кооперативу пояснив Карпу різницю між державним підприємством і кооперативом, який оплачує працю працівників залежно від суми прибутку, вказавши при цьому, що члени кооперативу не отримують зарплати вже більше півроку.

***Чи погоджуєтесь ви з поясненнями юрисконсульта? Чи законні вимоги Карпа? Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану відповідь.***

**2.** Микитенко із 1989 року працює помічником вихователя (нянею) у дошкільному навчальному закладі загального розвитку «Дзвіночок», який перебуває у комунальній власності селищної ради. Згідно посадових обов’язків, вона прибирає туалетну кімнату та використовує при цьому дезінфікуючі засоби. За це, з 1 вересня 2005 року, на підставі [Наказу Міністерства освіти України за № 557 від 26.09.2005 року](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2012_01_26/pravo1/RE11410.html?pravo=1) «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», мала б отримувати доплату в розмірі 10% її посадового окладу.

Щоправда у травні 2019 року Микитенко стало відомо, що з 1 вересня 2005 року по 31 грудня 2018 року бухгалтерія селищної ради проводила нарахування та виплату заробітної плати без цієї доплати.

В червні 2019 року цього ж року працівниця звернулась до селищної ради із заявою провести перерахунок та виплату заробітної плати з 01 вересня 2005 року по 31 грудня 2018 року, однак їй було відмовлено.

Обґрунтовуючи відмову, представник селищної ради вказав, що Микитенко не звернулась до бухгалтерії ради із проханням про встановлення їй 10 % доплати.

***Виступіть у ролі юрисконсульта та дайте обґрунтовану відповідь на наступні запитання: Чи правомірні вимоги Микитенко? Чи можна вважати відмову представників селищної ради обґрунтованою? Які вимоги трудового законодавства були порушені?***

**3**. Столяр Клеменко звернувся до директора заводу із заявою про надання йому з 1 липня 2020 року чергової щорічної відпустки тривалістю 24 календарних дні. При визначенні розміру оплати відпустки з’ясувалось, що Клеменко за п’ятиденного робочого тижня працював з 1 липня 2019 року по 31 грудня 2019 року - по три дні на тиждень, а з 2 січня 2020 року по 16 січня 2020 року - перебував у відпустці без збереження заробітної плати за згодою сторін. Починаючи з 17 січня по 31 березня 2020 рік він працював неповний робочий тиждень (по 4 год. щоденно), а з 1 квітня по 31 червня 2020 рік працював повний робочий день. Сумарний його заробіток за розрахунковий період становив 60 090 грн.

***Визначте розмір оплати відпустки столяра Клеменка.***

**ЗАНЯТТЯ 2**

**Теоретичні запитання**

1. Почасова система оплати праці.
2. Відрядна система оплати праці.
3. Форми виплати заробітної плати.
4. Строки виплати заробітної плати.
5. Обмеження утримань із заробітної плати.
6. Гарантійні виплати за трудовим правом.
7. Компенсаційні виплати за трудовим правом.

**Запитання для самоконтролю**

1. *Яка різниця між системами та формами оплати праці?*
2. *Чи можна здійснювати виплату заробітної плати на території України в іноземній валюті?*
3. *Назвіть умови виплати заробітної плати натурою.*
4. *Чи буде порушенням трудового законодавства виплата заробітної плати один раз на місяць? А три рази на місяць?*
5. *Як, на вашу думку, повинна оплачуватися робота працівника, який водночас навчається на денному відділенні навчального закладу?*
6. *Чи є «майном» заробітна плата працівника? А матеріальна допомога в розмірі місячного грошового забезпечення, передбачена для окремих категорій працівників? А надбавка до заробітної плати за педагогічний стаж?*
7. *Чи має право роботодавець повернути грошові кошти, які були перераховані працівнику на виконання рішення суду, яке було скасоване? Чи має право роботодавець повернути грошові кошти, які були перераховані працівнику на виконання рішення суду, яке було скасоване?*

**Розв’язати задачі**

**1**. Слюсару ТзОВ «Капремонт» Петренку за порушення вимог посадової інструкції та за невиконання виробничо-господарських показників вирішено премію за листопад 2021 року не нараховувати. Відповідне розпорядження від директора отримала головний бухгалтер товариства.

Однак Петренко не погодився із таким рішенням, бо вважав, що сумлінно виконує свої обов’язки, до дисциплінарної відповідальності не притягався, а директор узагалі не мав права в односторонньому порядку зменшувати його оплату праці та погіршувати умови праці, встановлені законодавством. Крім цього, це рішення не погоджувалось із виборним органом первинної профспілкової організації, членом якої є слюсар Петренко.

***Проаналізуйте ситуацію. Чи законні вимоги Петренка. Вирішіть спір.***

***Преміювання працівників це право чи обов’язок роботодавця?***

**2**. Рішенням Сихівського районного суду м. Львова від 24 листопада 2020 року, залишеним без змін ухвалами судів апеляційної та касаційної інстанцій, визнано незаконним наказ від 2 червня 2019 року про звільнення Титаренко з роботи та зобов’язано відповідача видати їй трудову книжку та внести до неї відомості про звільнення позивачки з посади радника генерального директора Благодійного фонду «Надія» за власним бажанням з 16 червня 2020 року за статтею 38 КЗпП України. Крім цього, стягнуто з БФ «Надія» на користь Титаренко заборгованість із заробітної плати в розмірі 3 639 грн., заборгованість по сплаті допомоги за тимчасову непрацездатність в розмірі 24 323 грн., компенсацію за невикористану щорічну відпустку в розмірі 12 886 грн., середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні у розмірі 78 600 грн., середній заробіток за час затримки видачі трудової книжки в розмірі 78 600 грн., моральну шкоду в розмірі 5 000 грн.

Задовольняючи позовні вимоги суди виходили із того, що є достатні підстави для задоволення стягнення з відповідача середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні з 24 листопада 2020 року до 15 вересня 2021 року (по день фактичного розрахунку) на підставі статті 117 КЗпП України. А також стягнення середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки з 24 листопада 2020 року до 28 вересня 2021 року (по день видачі трудової книжки) на підставі статті 235 КЗпП України.

***Проаналізуйте ситуацію і визначте, чи є серед сум, які за рішенням суду роботодавець повинен сплатити працівнику, зайві?***

**3.** Петренко та Карпюк з листопада 2016 року працювали менеджерами з продажу на ТОВ «ЕкоМрія». Оплата їх праці здійснювалась на підставі схеми посадових окладів та становила на місяць 8 000 грн.. У березні 2018 року Петренко виявив істотні розбіжності в оплаті їх праці. Зокрема, він з’ясував, що заробітна плата Карпюка у двічі вища, а об’єм виконуваних ним робіт не збільшився.

За роз’ясненнями він звернувся до головного бухгалтера. Останній повідомив, що Карпюк домовився із керівником Товариства про роботу на умовах безтарифної системи, яка передбачає оплату праці за кінцевими результатами діяльності Товариства, а тому може бути вищою за заробітну плату, яка виплачується на підставі схеми посадових окладів.

Петренко звернувся до керівника Товариства із проханням про переведення його на безтарифну систему оплати праці. Однак йому відмовили.

Що таке безтарифні системи оплати праці. Чи може роботодавець запроваджувати одразу декілька систем оплати праці. Чи правомірною є відмова Петренку. Відповідь обґрунтуйте.

**4.** Через відсутність готівки і невиплату у зв’язку з цим більше двох місяців зарплати працівникам виборний орган первинної профспілкової організації лікеро-горілчаного заводу звернувся до роботодавця із пропозицією здійснити виплату заробітної плати в натуральній формі, продукцією заводу.

Роботодавець не заперечував проти цього, враховуючи, що аналогічна практика існує на багатьох підприємствах. Але при цьому він наполягав на укладенні додаткової угоди до колективного договору з виборним органом первинної профспілкової організації, якою б передбачалися умови і порядок розрахунків із працівниками продукцією заводу замість зарплати грошовими знаками.

Не дочекавшись укладення такої угоди, бухгалтерія заводу провела розрахунки і доручила відділу зберігання готової продукції видати всім працівникам в порядку авансу по 20 пляшок горілки з подальшим перерахуванням при кінцевих розрахунках на кінець місяця.

***Чи дозволяється здійснювати виплату заробітної плати виготовленою продукцією?***

***Обґрунтуйте ваш висновок.***

**5**. Сенів працювала на посаді контролера-касира II категорії і займалася реалізацією товару. Із січня по жовтень 2020 р. вона отримувала заробітну плату у розмірі 3900 грн. щомісяця, що підтверджено платіжними документами. Такий розмір заробітної плати роботодавець пояснював тим, що за умовами колективного договору робота працівників роздрібної мережі оплачується за відрядною системою, а Сенів не виконувала норми виробітку.

Вважаючи таке пояснення необґрунтованим, Сенів звернулася до КТС з вимогою оплатити їй роботу не нижче мінімальної заробітної плати.

***Вирішіть спір.***

**ЗАНЯТТЯ 3**

**Теоретичні запитання**

1. Договірне регулювання оплати праці.
   1. Колективно-договірне регулювання оплати праці.
   2. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці:

а) оплата праці за контрактом;

б) оплата праці за сумісництвом;

в) оплата праці під час тимчасового заступництва;

г) особливості правового регулювання оплати праці керівників, спеціалістів, службовців.

**Запитання для самоконтролю**

1. *Яким вимогам повинні відповідати положення колективних договорів щодо форм та систем оплати праці працівників?*
2. *Чи мають право сторони колективного договору встановлювати тарифні ставки у розмірі нижчому, ніж це передбачено генеральною угодою? Чи застосовуються у цьому випадку правила ч. 4 ст. 97 КЗпП України та ст. 22 Закону України «Про оплату праці»?*
3. *Яким чином можна оформити зменшення заробітної плати працівникам? Запропонуйте відповідні шляхи.*
4. *Чи можуть змінюватися і в якому порядку розміри посадових окладів?*
5. *Проаналізуйте рішення ЄСПЛ у справах, що наведені, та визначте, які порушення законодавства мали місце і, які аргументи використовували сторони щодо обґрунтування своїх вимог. Завдання виконати у вигляді таблиці (за бажанням):*

* *Справа Ромашов проти України (*[*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/980\_227*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/980_227)*);*
* *Справа Авраменко проти України (*[*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974\_684*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974_684)*);*
* *Справа Семенович проти України (*[*https://court.gov.ua/userfiles/file/court\_gov\_ua\_sud5010/Konvenciya\_z\_prav/st\_6/Semenovich.pdf*](https://court.gov.ua/userfiles/file/court_gov_ua_sud5010/Konvenciya_z_prav/st_6/Semenovich.pdf)*;*
* *Справа Антоновський проти України (*[*https://if.arbitr.gov.ua/userfiles/file/court\_gov\_ua\_sud5010/Konvenciya\_z\_prav/st\_6/Antonovsky.pdf*](https://if.arbitr.gov.ua/userfiles/file/court_gov_ua_sud5010/Konvenciya_z_prav/st_6/Antonovsky.pdf)*);*
* *Справа Кечко проти України (*[*http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974\_025*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_025)*);*
* *Справа Сук проти України (*[*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974\_715*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974_715)*).*

**Розв’язати задачі**

**1**. Головний бухгалтер державного підприємства Жовнір працював за сумісництвом головним бухгалтером приватного підприємства «Зоря». У наказі про прийняття на роботу за сумісництвом було вказано, що оплата здійснюватиметься за фактично відпрацьований час, у розмірі, який не перевищує половини окладу головного бухгалтера.

Пропрацювавши два місяці на підприємстві «Зоря», Жовнір переконався, що він фактично виконує всю роботу головного бухгалтера. У зв’язку з цим працівник звернувся до роботодавця із вимогою виплачувати йому повністю заробітну плату головного бухгалтера. Роботодавець відмовився задовольнити вимоги Жовніра, мотивуючи тим, що оплата головного бухгалтера здійснюється за почасовими ставками, а тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день.

***Проаналізуйте ситуацію та сформулюйте обґрунтовану відповідь.***

1. Позивач Ярослав Малиновий, який був звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП України, звернувся до суду з позовом та просить зобов’язати колишнього роботодавця нарахувати додаткову допомогу, залежну від загального стажу роботи на підприємстві, при скороченні чисельності чи штату працівників, яка передбачена колективним договором. Також, на його переконання, згідно з колективним договором він є ветераном праці, а відтак мав би отримати премію у розмірі 1200 грн.

В обґрунтування позовних вимог посилається на те, що з 1990 р. по 2016 р. він перебував у трудових відносинах із відповідачем та зрештою був звільнений. На час звільнення стаж роботи позивача становив двадцять шість років.

При звільненні позивачу була нарахована та виплачена вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку та компенсація за невикористану щорічну відпустку. Проте Галузевою Угодою на 2016 -2018 р.р., вихідну допомогу було збільшено. А саме, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів підприємства мала б виплачуватись додаткова допомога залежно від загального стажу роботи, розмір якої визначається колективним договором.

Однак адміністрацією було відмовлено Ярославу Малиновому у нарахуванні та виплаті зазначеної додаткової допомоги, адже на 2016 рік усі додаткові виплати працівникам було тимчасово призупинено за погодженням із виборним органом профспілкової організації.

Заперечуючи проти заявлених позовних вимог роботодавець також наголосив, що попри значний внесок Ярослава Малинового у розвиток галузі, відзнакою «Ветеран праці» його нагороджено не було, тож і претендувати на виплату премії у розмірі 1200 грн. при звільненні він не може. Таким чином, порушень норм законодавства та колективного договору щодо нарахування і виплати належних працівникам сум роботодавець не вчиняв.

Водночас під час розгляду справи було встановлено, що відповідно до колективного договору, вивільненим працівникам, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів підприємства виплачується допомога, залежно від загального стажу роботи у розмірі - чоловікам зі стажем роботи понад 15 років – у розмірі тримісячного середнього заробітку.

***Проаналізуйте ситуацію. Яке рішення повинен ухвалити суд?***

**3.** Санітарка фельдшерського пункту Петренко звернулася до виборного органу первинної профспілкової організації установи із проханням захистити її право на додаткову оплату за суміщення професій. У заяві вона пояснила, що, крім своєї роботи, впродовж зимового періоду виконувала також обов’язки кочегара, забезпечуючи пічне опалення, яким обладнане приміщення, а тому і просила виплатити їй за листопад-квітень 50 % зарплати кочегара. Представник роботодавця на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації заперечував проти такої оплати, мотивуючи тим, що Петренко виконувала роботу кочегара з власної ініціативи, у вільний від роботи час. Адміністрація цю роботу їй не доручала. Крім того, з’ясувалося, що Петренко працює санітаркою фельдшерського пункту за сумісництвом, а основна її робота — медсестра санаторію «Карпати».

***Проаналізуйте ситуацію. Як оплачується робота за сумісництвом та в разі суміщення професій і посад?***

**4**. Наказом від 24.07.2016 р. Савчина було призначено начальником сектору з питань запобігання та виявлення корупції з окладом згідно штатного розпису. З того ж часу йому була вставлена надбавка за високі досягнення розміром 50 % посадового окладу.

Наказом від 23.12.2019 р., посадовий оклад Савчина було збільшено на 50 %, а розмір надбавки за високі досягнення у праці зріс до 70%. Однак, вже з лютого 2020 р. надбавки до посадового окладу за високі досягнення у праці були скасовані для всіх працівників підприємства.

Савчин не погодився з таким зменшенням його заробітної плати і звернувся до директора за роз’ясненням. Останній пояснив, що тепер підстав для встановлення та виплати Савчину надбавки за високі досягнення у праці немає. Протягом 2018-2019 років Савчин в рамках встановленого трудового розпорядку виконує звичайну роботу відповідно до посадової інструкції начальника сектору з питань запобігання та виявлення корупції. Така робота є поточною роботою дирекції, і не є окремим «досягненням» працівника.

Не погодившись з такими аргументами Савчин звернувся до суду з позовом відновити попередні умови оплати праці.

***Проаналізуйте ситуацію та аргументи сторін. Вирішіть справу.***

**5.** Територіальною галузевою угодою на 2019–2021 роки визначено, що оплата за роботу в нічний час проводиться до 40 % (але не менше 35%) годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час, а оплата за роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) передбачена в розмірі 20% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи.

За результатами перевірки щодо додержання комунальним підприємством законодавства про працю у 2020 році було встановлено, що доплата працівникам за нічний час на підприємстві проводилась у розмірі 30%, а за роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) - не здійснювались. Тому на роботодавця за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці було накладено штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Роботодавець переконував, що вимог законодавства не порушував, адже оплата праці за роботу в нічний час є вищою, аніж того вимагає закон, а додаткові виплати за роботу у вечірній час чинним законодавством не передбачені. Не проведення виплати заробітної плати на рівні, встановлено Територіальною угодою, пояснював важкою економічною ситуацією на підприємстві, бо через впровадження Урядом України карантину населення перестало платити за комунальні послуги, а саме за рахунок цих надходжень і формується фонд оплати праці комунальних підприємств. Так як умови оплати праці на підприємстві не погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, то ж і підстав для застосування щодо нього заходів відповідальності немає, вважав роботодавець.

***Проаналізуйте ситуацію та визначте чи винен роботодавець? Якщо так, то в чому?***

**Нормативний матеріал до теми**

1. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996.— №30. — Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22 червня 1970 р. №131, ратифікована Законом України від 19 жовтня 2005 р.
4. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 23 квітня 1964 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці у 1919–1964 рр. — Том I. — Міжнародне бюро праці, Женева.
5. Конвенція МОП «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» N 100 // http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\_002
6. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. - Ст.1 21.
7. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. №2136-ІХ // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
8. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. // Офіційний вісник України.-1999.- № 33.
9. Закон України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» //Відомості Верховної Ради України. 2020. № 5. Ст.31. // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-IX>
10. Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» // Офіційний вісник України від 12.01.2021 2021 р., № 3, стор. 87, стаття 129, код акта 102494/2020 //https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text
11. Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» //Відомості Верховної Ради України. 2022. № 3. Ст. 12 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text
12. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 48. — Ст.409.
13. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. – 2016. - № 4. – Ст. 43.
14. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 42. — Ст. 551.
15. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати» // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 49. — Ст. 422.
16. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» // Відомості Верховної Ради України. – 2016. - №31. – Ст.545 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/page
17. Закон України «Про запобігання корупції» // Голос України від 25.10.2014 № 206 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
18. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Збірник постанов Уряду України. — 1995. — № 4. — Ст. 111.
19. Постанова Кабінету Міністрів України «Про надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні», затв. постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. №331 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>
20. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 7 березня 2022 р. № 221 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text
21. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003
22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 // Офіційний вісник України від. – 2002. - № 36. – ст. 1699.
23. Постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 2 лютого 2011 р. №98 /Урядовий кур’єр від 19 лютого 2011 р. - №32 // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/98-2011
24. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету» від 31 серпня 1997 р. № 948 // Офіційний вісник України. 1997. № 36. С.6.
25. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 р. № 859 // Офіційний вісник України. 1999. № 21. ст. 957.
26. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці керівних працівників державних органів» від 30 червня 2005 року № 510 // Офіційний вісник України. 2005. № 27. ст. 1545.
27. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення окремих категорій військовослужбовців та осіб начальницького складу» від 19 жовтня 2016 р. № 718 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/718-2016-%D0%BF#n21>
28. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 24 грудня 2019 року № 1112 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2019-п
29. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на які не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 20 квітня 2016 року № 304 // Офіційний вісник України. – 2016. - № 34. – ст. 1327.
30. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці вищих посадових осіб України, окремих керівних працівників органів державної влади і органів місцевого самоврядування та суддів» 21 грудня 2005 р. №1243 // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1243-2005
31. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 28 грудня 2016 р. №1037 // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016
32. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» від 25 жовтня 2008 р. №939 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/939-2008-п>.
33. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 20 січня 2021 р. № 29 // https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-oplati-praci-pracivnikiv-ustanov-zakladiv-ta-organizacij-okremih-galuzej-byudzhetnoyi-t200121
34. Постанова Кабінету Міністрів України «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 5 травня 2010 р. № 330.
35. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. - № 28. - Ст. 65.
36. Постанова Кабінету Міністрів України «Про граничні норми добових витрат для відрядження членів екіпажів суден, інших транспортних засобів та суми, що спрямовуються на їх харчування замість добових витрат» від 2 лютого 2011 р. №73 // Офіційний вісник України. – 2010. - № 33. – ст.1184.
37. Постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження III етапу оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 22 лютого 2008 р.№ 74 // Офіційний вісник України. – 2008. - № 15. – ст. 381
38. Постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження тарифних коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, передбачених за ІІ етапом» від 3 травня 2007 р. № 682 // Офіційний вісник України. – 2007. - № 32. – ст. 1310.
39. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. // Праця і зарплата. – 1998. - №7.
40. Постанова Кабінету Міністрів України «Про збільшення частки тарифів у заробітній платі працівників виробничих галузей народного господарства» від 4 липня 1994 р. № 499 // Людина і праця. — 1994. — № 9–10.
41. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 3 квітня 1993 р. № 244.
42. Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268 // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-п>.
43. Постанова Кабінету міністрів України «Деякі питання Національного агентства кваліфікацій» від 05 грудня 2018 року № 1029 // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
44. Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
45. Схема посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів у 2022 році, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2022 року) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n18>
46. Типова антикорупційна програма юридичної особи, затверджена рішенням НАЗК України від 10.12.2021 № 794/21 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1702-21#n7
47. Методика розроблення професійних стандартів, затверджена Наказом Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 1029 № 74 // <http://zakon.rada.gov.ua>.
48. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затв. наказом Міністерства фінансів України від 13 травня 1998 р. №59 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 17 березня 2011 р. №362 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text.
49. Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі» від 7 березня 2013 р. № 387/22919 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13
50. Наказ Державної служби статистики України «Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати» від 10 вересня 2012 р. №378 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12.
51. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13 січня 2004 року № 5 // Офіційний вісник України. – 2004. - № 4. – ст. 200.
52. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров’я України від 5 жовтня 2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров’я та установ соціального захисту населення» //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05
53. Наказ Державного комітету статистики «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» від 28.09.2005 №286 // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05.
54. Наказ Мі[ністерства охорони здоров’я України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2011_12_06/pravo1/REG6196.html?pravo=1)  «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» від 13 листопада 2001 № 455 // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01
55. Наказ Міністерства освіти України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 року №557 р. //http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05
56. Разъяснение Госкомсовмина СССР по вопросам труда и заработной платы Секретариата ВЦСПС «О порядке оплаты временного заместительства» от 29 декабря 1965 г.
57. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 31 березня 1999 р. № 44.
58. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджені Постановою колегії Міністерства праці України від 19 квітня 1995 року № 2 // Режим доступу https: // zakon.rada.gov.ua
59. Лист Державного Департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю «Щодо оплати та оформлення трудових відносин між роботодавцем та особою, яка поєднує роботу з навчанням на денному відділенні навчального закладу» від 8 серпня 2002 р.
60. Постанова Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 р. «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» // Праця і зарплата. 2000. № 13.

**Література до теми**

1. *Амелічева Л.П., Мельніков Н.В.* Правове регулювання справедливої оплати праці в світлі концепції гідної праці //Правничий часопис Донецького університету. №1/2. 2015.
2. *Божко В. М.* Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. — К., 2002.
3. *Бондар Я., Роман Г.* Динаміка перманентної проблеми (Політична складова реформування заробітної плати: соціальний діалог чи класова боротьба?) // Профспілки України — 2002. — № 5.
4. *Бурак В. Я.* Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу і часу відпочинку і заробітна плата на підприємствах: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. К., 1999.
5. *Бурак В.*: Черговий обман від уряду ? // http://resonance.in.ua/chergoviy-obman-vid-uryadu/*Гетьманцева Н.* Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України. 1997. № 12.
6. *Дей М.* Основні питання стимулювання трудової активності в Україні // Підприємництво, господарство і право. 2004. № 6.
7. Підвищення мінімальної зарплати: звідки гроші? //http://dt.ua/columnists/pidvischennya-minimalnoyi-zarplati-zvidki-groshi-222857\_.html
8. *Парпан Т. В.* Оплата праці — як істотна умова трудового договору // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Украї­ні: Матеріали ІХ регіональної науково-практичної конференції. Львів, 2003.
9. Пижова М. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці. Монографія. К.: «Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с. // http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Pijova/d\_Pijova.pdf
10. *Сімутіна Я.В.* Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Я.В. Сімутіна ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. Х., 2007. 20с.
11. *Сімутіна Я.* Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці. // Юридична Україна. 2005. № 10. С. 44-50.
12. *Сімутіна Я.В*. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я.В. Сімутіна // Часопис Київського університету права. 2010. № 3. С. 139-143.
13. Трудове право України : акад. курс: підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і допов. - К. : Ін Юре, 2014. – 552с.
14. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. / А. С. Бабаскін та ін. / Заг. ред. Н. М. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004.
15. *Фурик І. Я.* Мотиваційна роль заробітної плати у трудових пра­вовідносинах // Вісник Львівського ун-ту: Серія юрид. Львів, 2002. № 37.
16. *Фурик І.* Регулювання оплати праці нормами генеральної угоди: Матеріали ІХ регіональної науково-практичної конференції. – Львів, 2003. – С. 369-371.
17. *Фурик І.Я.* Договірне регулювання оплати праці за трудовим правом України [Текст] : автореферат... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення / І. Я. Фурик. — К. : Ін-т держ. і права ім. В.М. Корецького, 2012.  18 с.
18. *Фурик І.Я.* Індивідуально-договірне встановлення умов оплати праці найманих працівників. Юридичний науковий електронний журнал – Вип.№2 – Запоржжя:2015. - С.109-111.
19. *Шевелев К. Є.* Правове регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 20 с.