

## Заробітна плата, терміни виплати і виплата заробітної плати

### **Заробітна плата**

Працівник повинен отримати за виконану роботу зарплату або оклад відповідно до правових норм (§ 111, абзац 1, Кодекс законів про працю). **Зарплатня не може бути меншою, ніж мінімальна оплата праці** (§ 111, абзац 3, перше речення, Кодекс законів про працю ЧР).

**Умови оплати праці мають бути рівними для чоловіків та жінок.** Працівникам, що виконують однакову роботу або роботу однакової якості, належить виплачувати однакову зарплатню (§ 4а, абзац 1, перше та друге речення, закон № 1/1992 Збірки, про оплату праці, оплату роботи в надурочний час, а також середній заробіток із внесеними змінами).

#### **Термін виплати заробітної плати:**

Заробітна плата виплачується після проведення роботи, найпізніше – у наступному календарному місяці після того, в якому працівник вже отримав право на виплату зарплати чи її частини у випадку, якщо у трудовому, колективному чи іншому договорі не йшлося про інший, коротший, ніж 1 місяць термін виплати заробітної плати. Для виплати окладу не можна встановити термін, коротший одного місяця (§ 119, абзац 1, Кодекс законів про працю).

#### **Термін виплати заробітної плати та вихід у відпустку**

Працедавець повинен виплатити працівнику зарплатню, яка належить робітнику за час відпустки, перед його виходом у відпустку, якщо строк виплати припадає на термін відпустки (якщо з працівником не домовилися інакше). У випадку, якщо техніка нарахування зарплатні це не дозволяє, то працедавець повинен надати відповідний аванс, а залишок виплатити найпізніше у наступний після відпустки термін виплати заробітної плати (§ 119, абзац 3, Кодекс законів про працю).

#### **Термін виплати зарплати після припинення трудових відносин:**

При припиненні трудових відносин працедавець повинен виплатити працівнику на його прохання належну зарплату, у день закінчення трудових відносин. У випадку, якщо техніка нарахування зарплати це не дозволяє, то працедавець повинен виплатити зарплату у найближчий після завершення трудових відносин термін виплати заробітної плати (§ 119, абзац 4, Кодекс законів про працю).

### **Виплата зарплатні**

Зарплатня виплачується працівнику в офіційних грошових одиницях (§ 120, абзац 1, перше речення, Кодекс законів про працю), у деяких випадках працедавець може запропонувати частину зарплатні у натуральних одиницях (див. нижче). Заробітна плата заокруглюється до цілої цифри в кронах у напрямку збільшення (§ 120, абзац 2, Кодекс законів про працю). При місячному нарахуванні зарплатні працедавець повинен видати працівнику письмовий документ, що містить дані про окремі нарахування заробітної плати і про проведені відрахування. На прохання робітника працедавець має надати

документи, на підставі яких проводилося нарахування зарплатні (§ 120, абзац 4, Кодекс законів про працю).

**Якщо з важливих причин працівник не може бути присутнім під час виплати заробітної плати, працедавець повинен надіслати йому його зарплатню в день, призначений на її виплату, або найпізніше – наступного робочого дня на свій ризик і витрати, якщо з працівником не було домовлено інакше (§ 120, абзац 3, друге речення).**

### **Натуральна оплата праці:**

Працівнику може нараховуватися частина заробітної плати (за винятком мінімальної зарплатні) у натуральних одиницях. Натуральну зарплатню працедавець може надавати **лише зі згоди працівника** і за умов, обговорених з робітником.

**У вигляді натуральної заробітної плати можна надавати вироби, операції, роботи і служби.** Виплата натуральної зарплатні у формі спиртних напоїв або інших речовин, що пов'язані з можливим виникненням залежності, заборонена. Тарифна знижка на вартість проїзду для працівників транспортного сектору не вважається натуральною зарплатнею.

Розмір натуральної оплати праці вираховується у грошовому вимірі таким чином, щоби він відповідав ціні, яку встановлює працедавець на подібні вироби, операції, роботи і служби для решти споживачів, прийнятій ціні або сумі різниці між прийнятою ціною та вартістю виробів, операцій, робіт чи служб, за якою працедавець надав їх робітникам (§13 закону № 1/1992 Зб.).

### **Мінімальна заробітна плата**

Згідно із законом працедавець повинен виплачувати робітнику зарплатню, мінімальний розмір якої законодавчо встановлено Постановою Уряду № 463/2003 Зб. Про мінімальну заплату.

#### **Розмір мінімальної оплати праці становить:**

- 1) за кожну відпрацьовану працівником годину: **39,60 К₴**,
- 2) за місяць **6700 К₴** для працівника, який отримує місячну заробітну плату,
- 3) 90% сум, вказаних в пунктах 1) і 2), якщо йдеться про перші трудові відносини або подібні відносини працівника віком 18-21 років, протягом 6 місяців від дня виникнення трудових відносин,
- 4) 80% сум, вказаних в пунктах 1) і 2), якщо йдеться про неповнолітнього працівника (від 15 до 18 років),
- 5) 75% сум, вказаних в пунктах 1) і 2), якщо йдеться про працівника, який отримує часткову пенсію з інвалідності,
- 6) 50% сум, вказаних в пунктах 1) і 2), якщо йдеться про працівника, який отримує повну пенсію з інвалідності, або неповнолітнього працівника, який є інвалідом і не отримує повну пенсію з інвалідності (Постанова Уряду № 303/1995, §2, абзац 1 про мінімальну зарплату).

**Розмір мінімальної оплати праці, вказаний у пунктах 1) і 2), дійсний для 40-годинного робочого тижня.** При іншій тривалості робочого тижня (наприклад, робота і дві зміни) розмір мінімальної зарплатні відповідно зміниться (мінімальна оплата праці за годину підвищиться відповідно до скороченого робочого тижня). Працівникам, що отримують місячну оплату праці, і мають скорочений робочий тиждень або не відпрацювали всі робочі зміни у місяці,

**виплачується мінімальна зарплатня, розмір якої відповідає відпрацьованому часу (§2, абзац 2 і 3, Постанова Уряду № 559/2002 Зб.).**

### **Зауваження!**

**Якщо заробітна плата робітника не досягне у календарному місяці розміру мінімальної зарплатні, яка йому належить згідно з §2 Постанови Уряду № 303/1995, працедавець повинен провести доплату до її рівня.**

\* До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу у надурочний час, за роботу у важких та небезпечних для здоров'я умовах, за роботу в нічний час, а також за роботу у свято (§ 111, абзац 3, Кодекс законів про працю).

### **Відрахування із заробітної плати**

Відрахування із зарплатні можливо проводити лише на підставі угоди про відрахування із зарплатні. Іншими словами, працедавець може відрахувати із заробітної плати лише:

- 1) завдаток на податок на прибутки фізичних осіб,
- 2) відрахування на соціальне забезпечення та внесок на підтримку державної політики зайнятості (відраховується 8% від неоподаткованої заробітної плати, працедавець доплачує залишок у розмірі 26% неоподаткованої зарплатні працівника), а також внески за громадське медичне страхування (відраховується 4,5% від неоподаткованої зарплатні, працедавець доплачує залишок у розмірі 9% неоподаткованої зарплатні),
- 3) аванс зарплатні, який працівник повинен повернути, бо не виконав умови, за яких ця заробітна плата нараховується,
- 4) сума, відрахувати котру постановив суд, місцева адміністрація або орган, який згідно законодавству має на це повноваження,
- 5) завдаток на дорожні витрати у відрядженнях,
- 6) різні внески, які виплачувалися працівнику під час набору, які він повинен повернути згідно з правовими нормами,
- 7) компенсацію відпускних, якщо працівник втратив на них право або це право не отримав,
- 8) суму лікарняних, пенсійних внесків і державної соціальної підтримки, у разі якщо робітник повинен повернути на підставі рішення, що підлягає виконанню і ґрунтується на спеціальних правових нормах (§121, абзац 1, Кодекс законів про працю).

Для відрахувань з доплати за роботу у надурочний час і компенсації заробітної плати діє пункт 1) (§121 абзац 2, Кодекс законів про працю). Порядок відрахувань із заробітної плати встановлює уряд своєю постановою (§121, абзац 3, Кодекс законів про працю).

### **Заробітна плата і вихідний за роботу у надурочний час**

**За роботу у надурочний час працівнику належить доплата мінімально 25% від середнього денного заробітку, якщо працедавець і працівник не домовилися на наданні компенсації у вигляді вихідних відповідно до відпрацьованого часу. Якщо працедавець не надасть вихідні до кінця третього календарного місяця після проведення роботи, то працівнику належить доплата мінімально 25% від середнього заробітку (§5, абзац 1, закон № 1/1992 Зб.)**

**Якщо у колективному чи трудовому договорі обговорюється заробітна плата і вказується на можливі роботи у надурочний час, то працівник не має право на доплату або додаткові вихідні.** У колективному чи трудовому договорі можна обговорити заробітну плату із врахуванням можливої роботи у надурочний час, якщо одночасно встановлено максимальну тривалість роботи у надурочний час (§5, абзац 2, закон № 1/1992 Зб.).

**Доплата за роботу у надурочний час і роботу в важких умовах:**

За роботу у важких і небезпечних для здоров'я умовах і за роботу в нічний час працівник має право на заробітну плату і доплату у розмірі і за умов, встановлених Постановами уряду (список робіт, за які надається доплата, можна знайти у додатку Постанови уряду № 252/1992 Зб., із внесеними змінами); у колективному договорі можливо встановити інший розмір доплати (§7, закон № 1/1992 Зб.).

**Доплата до розміру середнього заробітку**

При переведенні працівника на іншу, менш оплачувану роботу, ніж вказана у трудовому договорі, з причин:

- 1) загрози професійних захворювань,
- 2) карантину, що має запобігти поширенню інфекційних захворювань,
- 3) запобігання стихійному лиху чи іншій катастрофі або ліквідації їхніх наслідків,
- 4) простою, що виник не з вини працівника, або припинення роботи підприємства через несприятливі метеорологічні умови,

за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом цілого періоду переведення. Наведені у пунктах від 1) до 4) причини можливо далі розширити у колективному договорі, і обумовити інший розмір доплати до заробітної плати (§8, абзац 1, закон №1/1992 Зб.).