



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

03.03.2018/ № 36/0/103-18

На № _____ від _____

Булах Михайло

Foi+request-30879-
2a880a42@dostup.pravda.com.ua

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист, який надійшов з Кабінету Міністрів України, та в межах компетенції повідомляє.

Порядок і умови встановлення мінімальної заробітної плати передбачені статтями 9 і 10 Закону України „Про оплату праці” (далі – Закон), які відповідають міжнародним нормам, зокрема Конвенції Міжнародної організації праці № 131.

При встановленні розміру мінімальної заробітної плати враховуються як потреб працівників, так і економічні показники розвитку держави.

Виходячи з реальних можливостей бюджетів та з метою захисту низькооплачуваної категорії працівників Законом України „Про Державний бюджет України на 2018 рік” мінімальну заробітну плату з 1 січня 2018 року встановлено в місячному розмірі – 3 723 гривень, у погодинному розмірі – 22,41 гривні.

Прикінцевими положеннями Законом України „Про Державний бюджет України на 2018 рік” передбачено, що на основі моніторингу виконання Державного бюджету України за підсумками першого кварталу 2018 року буде розглянуто питання щодо можливості підвищення розміру мінімальної заробітної плати з визначенням його на рівні 4200 гривень на місяць з другого кварталу 2018 року.

Мінімальна заробітна плата згідно із законодавством виступає нижньою межею заробітних плат в нормальних умовах праці.

Разом з тим, відповідно до статті 1 Закону розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальними розмірами не обмежується.

Статтею 15 Закону встановлено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних,

компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Директор Департаменту



О. Товстенко