



## МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ (Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008 тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71  
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № 08040-11/779-3П/713 від 30.09.2021

**Віталій**

foi+request-93184-  
@vda.com.ua

### Шановний пане Віталію!

Міністерство економіки України розглянуло Ваше звернення від 28.09.2021, що надійшло з Міністерства фінансів України, та в межах компетенції повідомляє наступне.

Згідно із статтею 1 Закону України „Про оплату праці” (далі – Закон) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Статтею 2 Закону визначена структура заробітної плати, яка складається з: основної заробітної плати – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки) та встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

додаткової заробітної плати – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці та включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

інших заохочувальних та компенсаційних виплати – до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Відповідно до статті 8 Закону умови і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Умови оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери визначені постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач Глущенко Світлана Володимирівна  
Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000044483200F0C29500  
Дійсний з 15.06.2021 0:00 по 14.06.2023 23:59

Мінекономіки



4711-06/49275-09 від 11.10.2021 10:27

тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” (зі змінами) (далі – постанова № 1298).

На виконання пункту 6 постанови № 1298 міністерствами та іншими центральними органам виконавчої влади були розроблені і затвердженні конкретні умови оплати праці та розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників підвідомчих бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до Єдиної тарифної сітки з урахуванням складності, відповідальності та специфіки їх роботи.

Згідно підпункту „а” пункту 4 постанови № 1298 керівникам бюджетних установ, закладів та організацій надано право встановлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах.

Що стосується небюджетної сфери, то відповідно до статті 14 Закону договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Статтею 15 Закону визначено, 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.

Тобто, підприємства визначають умови і розміри оплати праці самостійно в колективному договорі із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, угодами та нормативно-правовими актами органу, до сфери управління якого належить підприємство.

При цьому повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

### **З повагою**

**Заступник Міністра  
економіки України**

**Світлана ГЛУЩЕНКО**