



# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про оплату праці

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121)

{Вводиться в дію Постановами ВР  
№ 144/95-ВР від 20.04.95, ВВР, 1995, № 17, ст. 122  
№ 49/96-ВР від 20.02.96, ВВР, 1996, № 9, ст. 45  
№ 50/97-ВР від 06.02.97, ВВР, 1997, № 12, ст. 106}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
№ 20/97-ВР від 23.01.97, ВВР, 1997, № 11, ст. 89  
№ 1766-ІІІ від 01.06.2000, ВВР, 2000, № 35, ст.288  
№ 2056-ІІІ від 19.10.2000, ВВР, 2000, № 50, ст.436  
№ 96-ІV від 11.07.2002, ВВР, 2002, № 41, ст. 294  
№ 1086-ІV від 10.07.2003, ВВР, 2004, № 5, ст.34  
№ 1096-ІV від 10.07.2003, ВВР, 2004, № 6, ст.38  
№ 2103-ІV від 21.10.2004, ВВР, 2005, № 2, ст.31  
№ 2190-ІV від 18.11.2004, ВВР, 2005, № 4, ст.92  
№ 3448-ІV від 21.02.2006, ВВР, 2006, № 27, ст.231  
№ 466-V від 14.12.2006, ВВР, 2007, № 9, ст.76  
№ 107-VI від 28.12.2007, ВВР, 2008, № 5-6, № 7-8, ст.78 - зміни діють по 31 грудня 2008 року}

{Додатково див. Рішення Конституційного Суду  
№ 10-рп/2008 від 22.05.2008}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
№ 1574-VI від 25.06.2009, ВВР, 2010, № 1, ст.8  
№ 2275-VI від 20.05.2010, ВВР, 2010, № 30, ст.398  
№ 2453-VI від 07.07.2010, ВВР, 2010, № 41-42, № 43, № 44-45, ст.529  
№ 2559-VI від 23.09.2010, ВВР, 2011, № 6, ст.44  
№ 3258-VI від 21.04.2011, ВВР, 2011, № 43, ст.443  
№ 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97  
№ 5462-VI від 16.10.2012, ВВР, 2014, № 6-7, ст.80  
№ 406-VII від 04.07.2013, ВВР, 2014, № 20-21, ст.712  
№ 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12  
№ 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75  
№ 848-VIII від 26.11.2015, ВВР, 2016, № 3, ст.25  
№ 1540-VIII від 22.09.2016, ВВР, 2016, № 51, ст.833  
№ 1774-VIII від 06.12.2016, ВВР, 2017, № 2, ст.25  
№ 341-IX від 05.12.2019  
№ 440-IX від 14.01.2020}

*{У тексті Закону слова "власник або уповноважений ним орган" в усіх відмінках і числах замінено словом "роботодавець" у відповідному відмінку і числі згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

## **Розділ I**

### **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

#### **Стаття 1.** Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

#### **Стаття 2.** Структура заробітної плати

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні 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.

*{Частина третя статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом № 848-VIII від 26.11.2015}*

#### **Стаття 3.** Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

*{Частина перша статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1574-VI від 25.06.2009; в редакції Закону № 1774-VIII від 06.12.2016}*

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

*{Частина друга статті 3 в редакції Законів № 1766-III від 01.06.2000, № 2190-IV від 18.11.2004, № 1774-VIII від 06.12.2016}*

*{Частину третю статті 3 виключено на підставі Закону № 2190-IV від 18.11.2004}*

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

*{Частина четверта статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1574-VI від 25.06.2009, № 1774-VIII від 06.12.2016}*

#### **Стаття 3<sup>1</sup>.** Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру 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.

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.

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.

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.

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.

*{Закон доповнено статтею 3<sup>1</sup> згідно із Законами № 1774-VIII від 06.12.2016}*

#### **Стаття 4.** Джерела коштів на оплату праці

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

*{Частина друга статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом № 848-VIII від 26.11.2015}*

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами.

#### **Стаття 5.** Система організації оплати праці

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

законодавчих та інших нормативних актів;

генеральної угоди на національному рівні;

*{Абзац третій частини першої статті 5 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;

*{Абзац четвертий частини першої статті 5 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

колективних договорів;

трудових договорів;

грантів.

*{Частина першу статті 5 доповнено абзацом сьомим згідно із Законом № 848-VIII від 26.11.2015}*

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

*{Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

## **Стаття 6.** Системи оплати праці

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.

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

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

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

*{Частина десята статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом № 341-IX від 05.12.2019}*

Колективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

*{Стаття 6 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1766-III від 01.06.2000, № 2190-IV від 18.11.2004, № 5462-VI від 16.10.2012, № 848-VIII від 26.11.2015; в редакції Закону № 1774-VIII від 06.12.2016}*

## **Стаття 7.** Законодавство про оплату праці

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України "Про колективні договори і угоди", Закону України "Про підприємства в Україні" та інших актів законодавства України.

## Розділ II

# ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

*{Частина перша статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3258-VI від 21.04.2011}*

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.

*{Частина друга статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2453-VI від 07.07.2010 - щодо набрання чинності зміни див. п.1 розділу XII "Прикінцеві положення" Закону № 2453-VI від 07.07.2010}*

Умови розміру оплати праці суддів та членів національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, працівників її центрального апарату і територіальних органів визначаються законом.

*{Статтю 8 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 2453-VI від 07.07.2010 - щодо набрання чинності зміни див. п.1 розділу XII "Прикінцеві положення" Закону № 2453-VI від 07.07.2010; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1540-VIII від 22.09.2016}*

*{Стаття 8 в редакції Закону № 20/97-ВР від 23.01.97}*

### Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

*{Стаття 9 в редакції Закону № 466-V від 14.12.2006}*

### Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати

*{Стаття 10 вводиться в дію з 1 березня 1996 року згідно з Постановою ВР № 49/96-ВР від 20.02.96}*

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

*{Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003; в редакції Законів № 466-V від 14.12.2006, № 1774-VIII від 06.12.2016}*

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

*{Частина друга статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003, в редакції Закону № 466-V від 14.12.2006}*

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

*{Статтю 10 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003}*

**Стаття 11.** Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

**Стаття 12.** Інші норми і гарантії в оплаті праці

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

**Стаття 13.** Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

*{Частина перша статті 13 в редакції Закону № 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008}*

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

**Стаття 13<sup>1</sup>.** Основні повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення

*{Назва статті 13<sup>1</sup> із змінами, внесеними згідно із Законом № 341-IX від 05.12.2019}*

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення:

*{Абзац перший частини першої статті 13<sup>1</sup> із змінами, внесеними згідно із Законом № 341-IX від 05.12.2019}*

розробляє нормативно-правові акти з питань умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;

здійснює моніторинг у сфері оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій;

розробляє та вносить у встановленому порядку пропозиції щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів відповідно до закону.

*{Розділ II доповнено статтею 13<sup>1</sup> згідно із Законом № 5462-VI від 16.10.2012}*

## Розділ III

# ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### **Стаття 14.** Система договірної регулювання оплати праці

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.

*{Частина перша статті 14 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

*{Частина друга статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

### **Стаття 15.** Організація оплати праці на підприємствах

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.

*{Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 4719-VI від 17.05.2012}*

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

*{Частина третя статті 15 в редакції Закону № 2103-IV від 21.10.2004}*

### **Стаття 16.** Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 цього Закону, але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

*{Стаття 16 із змінами, внесеними згідно із Законом № 20/97-ВР від 23.01.97}*

### **Стаття 17.** Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

### **Стаття 18.** Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами.

*{Стаття 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

#### **Стаття 19.** Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

#### **Стаття 20.** Оплата праці за контрактом

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

### **Розділ IV**

## **ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ**

#### **Стаття 21.** Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

#### **Стаття 22.** Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

#### **Стаття 23.** Форми виплати заробітної плати

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

*{Частина третя статті 23 в редакції Закону № 96-IV від 11.07.2002; із змінами, внесеними згідно із Законом № 3448-IV від 21.02.2006}*

#### **Стаття 24.** Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати



Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

*{Частина перша статті 24 в редакції Закону № 2559-VI від 23.09.2010}*

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

*{Статтю 24 доповнено новою частиною згідно із Законом № 2559-VI від 23.09.2010}*

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

*{Статтю 24 доповнено частиною згідно із Законом № 2103-IV від 21.10.2004}*

**Стаття 25.** Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

**Стаття 26.** Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Обмеження, встановлені частиною другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

*{Частина третя статті 26 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2056-III від 19.10.2000}*

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

**Стаття 27.** Порядок обчислення середньої заробітної плати

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення".

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

#### **Стаття 28.** Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

*{Стаття 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 406-VII від 04.07.2013}*

#### **Стаття 29.** Повідомлення працівників про умови оплати праці

При укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

#### **Стаття 30.** Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

#### **Стаття 31.** Відомості про оплату праці працівника

Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

#### **Стаття 32.** Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

#### **Стаття 33.** Індиксація заробітної плати

*{Стаття 33 вводить в дію з 1 липня 1996 року згідно з Постановою ВР № 49/96-ВР від 20.02.96}*

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

**Стаття 34.** Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати

*{Стаття 34 вводить в дію з 1 січня 1997 року згідно з Постановою ВР № 49/96-ВР від 20.02.96}*

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

## Розділ V ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

**Стаття 35.** Контроль за додержанням законодавства про оплату праці

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

податкові органи.

*{Абзац третьої частини першої статті 35 із змінами, внесеними згідно із Законом № 440-IX від 14.01.2020}*

*{Частина перша статті 35 в редакції Законів № 5462-VI від 16.10.2012, № 77-VIII від 28.12.2014}*

*{Частина другу статті 35 виключено на підставі Закону № 1697-VII від 14.10.2014}*

Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.

*{Статтю 35 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 2275-VI від 20.05.2010}*

Податкові органи мають право на проведення перевірки без попереднього попередження платника у випадках, передбачених законодавством.

*{Статтю 35 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом № 2275-VI від 20.05.2010; із змінами, внесеними згідно із Законами № 5462-VI від 16.10.2012, № 406-VII від 04.07.2013, № 440-IX від 14.01.2020}*

Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

*{Статтю 35 доповнено частиною шостою згідно із Законом № 77-VIII від 28.12.2014}*

**Стаття 36.** Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

**Президент України**

**Л.КУЧМА**

**м. Київ  
24 березня 1995 року  
№ 108/95-ВР**

## Публікації документа

- Відомості Верховної Ради України від 25.04.1995 — 1995 р., № 17, стаття 121
- Голос України від 25.05.1995

