

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

28. 11. 2025 № 01-12/934-СПО

На № _____ від _____

Комітет Верховної Ради України з питань
соціальної політики та захисту прав ветеранів

Про законопроект
«Про справедливу систему
оплати праці в Україні»

СПО об'єднань профспілок розглянув проект Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні» (далі – *законопроект*) та вважає, що законопроект у запропонованій редакції потребує системного доопрацювання з огляду на наступне.

Посилаючись на розбалансованість та диспропорцію системи оплати праці в публічному (державному) секторі внаслідок відсутності єдиних принципів, методології та граничних орієнтирів у визначенні розмірів заробітної плати, пропонується поширити дію законопроекту на всіх українських працівників.

Водночас, у жодній країні ЄС зарплати в публічному (державному) і приватному секторах не регулюються одним універсальним законом. Отже поєднувати в одному законі оплату праці держслужбовців і працівників приватного сектора немає сенсу – це різні економічні та соціальні реалії. Така «універсальність» може призвести до того, що закон не спрацює повноцінно ні для кого: бюджетники матимуть занижені зарплати, а приватний сектор буде змушений ігнорувати «універсальні» норми через їх невідповідність фактичним економічним відносинам.

Аналіз найбільш значущих новацій законопроекту свідчить, що він в основному стосується публічної служби: встановлюється державне регулювання оплати праці на публічній службі та запроваджуються Виконавчий і Генеральний табелі, грейдова система оплати праці тощо. Тому, можливо, взагалі доцільно виокремити оплату праці на посадах публічної служби і врегулювати її в окремому законопроекті.

При цьому, законопроектом пропонується визнати таким, що втратив чинність, Закон України «Про оплату праці», та скасувати статті 96-98 Кодексу законів про працю України, якими затверджуються тарифна система оплати праці, а також передбачені гарантовані державою доплати, надбавки,

індексація, виплати за шкідливі умови тощо. Проте, в суттєвій частині випадків новим законопроектом не пропонується альтернативних способів регулювання.

Як результат, утворюється законодавча прогалина – підприємства та бюджетні установи, які спиралися на тарифну сітку оплати праці, опиняться в хаосі без чітких орієнтирів для встановлення окладів, що призведе до масових трудових спорів.

Відбувається зміна філософії нарахування винагороди, яка вводить нові правові інститути («бенефіти», «грейди», «табелі посад») та суттєво посилює повноваження Кабінету Міністрів України у регулюванні цих процесів.

СПО об'єднань профспілок категорично заперечує проти запровадження інструменту «ексклюзивний переговорний агент від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок», який визначатиметься Кабінетом Міністрів України, та змін до Закону України «Про колективні угоди та договори». Це розбалансує наявну систему колективно-договірного регулювання, а також суттєво обмежить право державних службовців на ведення колективних переговорів, порушить принципи соціального діалогу та створить умови для погіршення правового становища державних службовців.

Одночасно, можна відзначити потенційний позитивний вплив на зростання рівня оплати праці в Україні від запровадження мінімальної оплати праці в колективних угодах, яка у будь-якому разі має перевищувати законодавчо встановлений рівень, а також скасування законодавчих норм, якими мінімальний розмір заробітної плати у колективних договорах і угодах, як мінімальна гарантія оплати праці, підмінюється у даний час прожитковим мінімумом.

Необхідно, щоб винагорода за виконану роботу була дійсно справедливою, адже одним із найсильніших стимулів у роботі є те, щоб праця, яку виконав працівник, була оцінена належно. Кожна категорія працюючих має свої функції, специфіку, ризики та навантаження, тому потрібен особливо виважений підхід. Такі рішення потребують не просто напрацювання проєктів, а глибокого аналізу, консультацій з експертами, профільними науковцями, прорахунку економічних та соціальних наслідків і широкого суспільного обговорення. Лише після узгодження сторонами всіх важливих положень законопроект може бути зареєстрований для розгляду Верховною Радою України.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо за доцільне запропонувати Кабінету Міністрів України, як стороні соціального діалогу, розробити за участі соціальних партнерів та провідних наукових установ з трудового права та економіки праці відповідний законопроект та внести його на обговорення НТСЕР.

Додаток: пропозиції та зауваження до законопроекту на 13 арк.

Голова
СПО об'єднань профспілок



Сергій БИЗОВ

Пропозиції та зауваження до проекту Закону України
«Про справедливу систему оплати праці в Україні»

1. У назві законопроекту міститься поняття «справедлива», але таке поняття є оціночним та суб'єктивним, оскільки не існує в законодавстві чіткого визначення «справедливості», це суб'єктивна моральна оцінка. Разом з тим, закон про оплату праці має визначати чіткі гарантії, механізми, регулювати процедури та правила.

Крім того, пропонується вилучити вживання у законпроекті перекладів англійською мовою: бенефіти від роботодавця (employee benefits plan/program), спільна оцінка оплати праці (joint pay assessment).

Використання великої кількості нових, високоспеціалізованих або запозичених термінів без усталеної практики в національному законодавстві (наприклад, «ексклюзивний переговорний агент», «бенефіти від роботодавця») є грубим порушенням правил законодавчої техніки та призведе до термінологічного перевантаження, яке ускладнить правозастосування та знизить загальну ефективність закону.

2. Стаття 1. Визначення термінів

Статтею 1 та іншими відповідними статтями законопроекту пропонується визначити основні терміни, серед яких, оплата праці, заробітна плата, структура заробітної плати, бенефіти від роботодавця.

На жаль, у законпроекті не враховано визначення термінів, які були напрацьовані сторонами соціального діалогу в рамках спільної роботи над проектом ініційованого Урядом Трудового кодексу України, що може свідчити про те, що запропонований законпроект розроблявся з акцентом саме на публічну службу. Зокрема, це стосується визначення понять «працівник» та «роботодавець».

Також, законпроектом пропонується визначати, що **оплата праці - це сукупність заробітної плати та бенефітів від роботодавця** (employee benefits plan/program), які надаються такій особі у грошовій або іншій формі відповідно до законодавства та умов трудового чи службового договору (контракту).

Вважаємо, що такий підхід порушує принцип логічності та юридичної визначеності, оскільки термін «оплата праці» має визначати загальну систему, механізм та порядок виплати працівникові винагороди за результат його роботи у вигляді грошової винагороди, тобто заробітної плати. Отже, бенефіти від роботодавця не можуть включатися до складових оплати праці.

Як зазначають експерти та науковці, до оплати праці відноситься не тільки заробітна плата, а й дії роботодавця, які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин задля забезпечення виплати працівникам заробітної плати та вчинення інших дій, пов'язаних із такою виплатою (ведення бухгалтерського обліку, нарахування та сплата податків, ЄСВ тощо).

При цьому, заробітна плата визначається законпроектом не як зобов'язання роботодавця перед працівником на виплату винагороди за виконану працю, а вказується як **право працівника на отримання грошової винагороди у трудових відносинах**.

Наголошуємо, що заробітна плата є невід'ємною характеристикою трудових відносин та з *погляду права* – об'єктом правовідносин між найманим працівником і роботодавцем.

Терміном «заробітна плата» доцільно визначати те, що заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується роботодавцем працівникові за виконану ним роботу у розмірі, встановленому сторонами трудового договору відповідно до законодавства, колективних угод та договорів.

Задля встановлення єдиного підходу до визначення гарантій в оплаті праці термін «гарантії в оплаті праці» пропонуємо визначити як «система норм і процедур, визначених законодавством, що забезпечує захист та реалізацію прав працівника при здійсненні останнім трудової функції».

СПО об'єднань профспілок категорично **заперечує проти запровадження терміну «ексклюзивний переговорний агент від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок»**, що розбалансиє наявну систему колективно-договірного регулювання, витіснить професійні спілки на другий план у соціальному діалозі і переговорному процесі, підмінить їх «громадськими об'єднаннями» та «особами на політичних посадах», а сам соціальний діалог – «громадським діалогом» всупереч чинному законодавству про соціальний діалог та конвенціям МОП.

Роботодавці та профспілки виконують свої функції відповідно до законів України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими передбачено здійснення участі у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

При цьому, в Україні відсутній єдиний закон про громадянське суспільство, його правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності, взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

Пропонуємо **грейди** визначати як групування посад публічної служби за принципом однакової цінності для органу або установи, **в приватному секторі - за принципом однакової цінності для організацій**, визначення кількості таких груп, ранжування груп посад за принципом зростання або спадання розміру заробітної плати, а також встановлення граничних діапазонів фонду оплати праці в межах кожної групи посад.

З метою уникнення неоднозначного тлумачення закону пропонуємо дати законодавче визначення поняттям, що вживаються у законопроекті, зокрема, державний сектор; публічний сектор; громадський сектор; приватний сектор.

Законопроектом передбачається, що спільна оцінка оплати праці (joint pay assessment) – процедура аналізу причин виникнення гендерного розриву в оплаті праці, яка здійснюється роботодавцем разом із представниками працівників з метою виявлення і усунення дискримінаційних практик в оплаті праці. На практиці знову постане питання щодо порядку залучення та повноважень представників працівників. **Отже, необхідно чітко зазначити про участь виборного органу первинної профспілкової організації.**

Водночас запропонований підхід не відповідає статті 29 Директиви (ЄС) 2023/970 Європейського парламенту та ради від 10.05.2023 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності для чоловіків і жінок шляхом забезпечення прозорості оплати праці та механізмів забезпечення дотримання, якою передбачається, що держави-члени забезпечують

послідовний та скоординований моніторинг та підтримку застосування принципу рівної оплати праці, а також забезпечення виконання всіх доступних засобів правового захисту.

3. Стаття 2. Основні принципи оплати праці

Низка запропонованих принципів мають викривлений, часто неоднозначний і незрозумілий характер, спрямовані на порушення та обмеження законних прав працівників. Зокрема:

- принцип відповідності наявним фінансовим можливостям визначається як встановлення розміру оплати праці з врахуванням фінансового стану роботодавця. Тобто оплату праці пропонується здійснювати не за результати праці, а в залежності від наявності фінансових можливостей у роботодавця. При цьому відсутня норма, яка зробить неможливим зменшення роботодавцем рівня оплати праці працівника з цієї причини без дотримання запобіжних заходів та певної процедури, визначених законодавством та колективними договорами і угодами. Пропонуємо **виключити зазначений принцип**, оскільки закон повинен містити чіткий порядок формування фонду оплати праці з урахуванням домовленостей сторін у колективних договорах підприємств та обов'язковим їх виконанням сторонами;

- принцип взаємозалежності, який передбачає можливість виникнення певного рівня залежності працівника від роботодавця у разі, якщо рівень доходу працівника становить більше ніж 80 відсотків загального доходу такого працівника. Залишається незрозумілим юридичне значення та правові наслідки запропонованого принципу. Крім того, потребує уточнення обґрунтованість запропонованого критерію (80 % загального доходу) та механізм його визначення для конкретних працівників, зокрема, в умовах реалізації ст.6 законопроекту щодо таємниці оплати праці.

4. Стаття 3. Джерела фінансування оплати праці

Вважаємо за недоцільне обмежувати джерела коштів, які можуть використовуватись для оплати праці на приватних підприємствах, виключно прибутком роботодавця та доходами від здійснення ним економічної діяльності та пропонуємо:

- абзац перший щодо здійснення фінансування оплати праці, після слів «прибутків підприємств» доповнити словами «інших джерел, передбачених законодавством, Статутом підприємства, організації, закладу тощо»;

- абзац четвертий викласти у такій редакції: «роботодавець зобов'язаний забезпечити належне фінансування оплати праці працівників відповідно до укладених колективних договорів, трудових договорів та чинного законодавства України».

Враховуючи, що даною статтею та законопроектом в цілому не визначено джерела фінансування оплати праці осіб, які працюють в закладах, установах і організаціях, що фінансуються з державного та місцевого бюджетів, та мають певні надходження від провадження господарської діяльності, пропонуємо доповнити статтю наступним абзацом:

«Фінансування оплати праці осіб, що працюють в закладах, установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, здійснюється з відповідних бюджетів, грантів, а також частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел».

5. Стаття 5. Мінімальна заробітна плата (далі - МЗП)

1. Наполягаємо на відновленні норми, що МЗП є мінімальною зарплатою за просту, некваліфіковану працю. Зазначена норма була ліквідована у 2016 році Законом

України № 1774-VIII. Відсутність такої норми призвела до знецінення кваліфікованої праці, оскільки створено підґрунтя для виплати заробітної плати на рівні МЗП як за некваліфіковану працю, так і за працю високої кваліфікації. Це порушує принцип справедливості в оплаті праці та призводить до зниження ефективності використання у соціально-трудових відносинах цієї основної державної соціальної гарантії.

З огляду на зазначен, пропонуємо абзац 1 статті 5 викласти в редакції: «Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений та/або як результат соціального діалогу мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). 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».

Редакцію абзацу 10 статті 1 доцільно привести у відповідність до зазначеної пропозиції.

2. Категорично заперечуємо проти виключення норми щодо обов'язковості врахування при визначенні розміру МЗП потреб працівників та їх сімей, суми обов'язкових платежів, які сплачуються з нарахованої заробітної плати (ПДФО, військовий збір).

Скасування обов'язковості врахування при визначенні розміру МЗП потреб працівників та їх сімей є порушенням ратифікованої Україною Конвенції МОП №131, Європейської соціальної хартії (переглянутої) та Директиви ЄС про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі.

Крім того, це фактично унеможливило ефективну реалізацію ратифікованої Україною Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

Врахування при визначенні розміру МЗП потреб працівників та їх сімей відповідає концепції, що працюючі люди мають забезпечувати добробут непрацездатних членів суспільства у державі, яка не може взяти на себе відповідальність за їх забезпечення.

У разі, якщо працівник отримуватиме заробітну плату тільки з урахуванням власних потреб, усі непрацюючі члени сімей мають отримувати доходи з інших джерел, витрати за якими покладатимуться на державний бюджет, що не сприятиме скороченню обсягу соціальних виплат, які здійснюються за рахунок бюджетних коштів.

З огляду на зазначене пропонуємо абзац 6 статті 5 викласти в редакції:

«Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема:

- 1) потреб працівників та їх сімей;
- 2) середнього рівня заробітної плати в цілому по Україні;
- 3) фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- 4) прогнозного індексу споживчих цін на період, на який встановлюється

розмір мінімальної заробітної плати;

5) рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету;

6) рівня податків, обов'язкових зборів та внесків».

3. Не підтримуємо скасування переліку доплат та надбавок, які не враховуються у складі заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру. Ліквідація такого переліку зумовить те, що для забезпечення розміру мінімальної зарплати будуть враховуватися всі доплати, надбавки, премії та навіть виплати, непов'язані із виконанням роботи. Це спричинить подальше знецінення кваліфікованої

праці, а також призведе до зниження мотивації працівників до виконання роботи та повернення в Україну.

Більш того, зазначаємо про необхідність розширення чинного переліку, оскільки встановлений законом № 1774-VIII підхід поглиблює знецінення кваліфікованої праці та порушує принцип справедливості в оплаті праці, призводить до заниження заробітних плат у разі виконання понаднормової роботи, порушення принципу рівної оплати за працю рівної цінності.

Наразі, статтею 3¹ Закону України «Про оплату праці» визначено лише невеликий перелік доплат, які не враховуються при обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру (*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*).

Відповідно до чинного законодавства МЗП визначається як мінімальний розмір оплати праці за виконану норму праці. В порушення зазначеної норми при обчисленні заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру сьогодні враховуються доплати, які носять компенсаційний характер та призначаються у разі виконання роботи понад встановлені норми (*доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, за залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні тощо*).

З огляду на зазначене, пропонуємо статтю 5 доповнити нормою:

«При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

- 1) оплата за роботу в нічний час; за понаднормову роботу; за роботу у вихідні і святкові дні; за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роз'їзний (пересувний) характер робіт;
- 2) премії до святкових і ювілейних дат;
- 3) сума індексації заробітної плати;
- 4) доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, за залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні;
- 5) сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати.».

4. Занепокоєння, також, викликає норма, що розмір мінімальної заробітної плати встановлюється на рівні не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. При цьому, проєкт не визначає, застосовується законодавчо затверджений рівень прожиткового мінімуму чи його фактичний розмір, який на сьогодні втричі перевищує законодавчо затверджений. Зазначене призведе до штучного заниження розміру МЗП та невиконання конституційних гарантій щодо достатнього рівня доходів працюючих громадян.

Враховуючи рекомендації **Директиви 2022/2041** Європейського Парламенту та Ради про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі щодо оцінки адекватності мінімальної заробітної плати, зокрема за допомогою:

- індикативних еталонних значень на рівні 60% валової медіанної заробітної плати та 50% валової середньої заробітної плати та/або
 - розміру прожиткового мінімуму, визначеному за реальними цінами та необхідного для забезпечення працівнику гідного рівня життя,
- пропонуємо абзац 5 статті 5 викласти в редакції:**

«Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від:

- 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за січень-червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати, з урахуванням прогнозного індексу споживчих цін;
- розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до статті 4 Закону України «Про прожитковий мінімум», за січень – червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати з урахуванням прогнозного індексу споживчих цін».

5. Наполягаємо на збереженні у законопроекті чинної норми щодо заборони на зниження розміру МЗП у разі зменшення прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Скасування такої норми не може бути підтримано до того часу, поки офіційно встановлений розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб не буде підвищено до його фактичного рівня.

6. Пропонуємо виключити термін «ексклюзивний переговорний агент від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок», який запроваджується у абзаці дев'ятому статті 1 та частинах 7-9 статті 5, з огляду на наступне.

Законопроектом «Про справедливую систему оплати праці в Україні» вводиться новий термін «ексклюзивний переговорний агент від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок – визначений у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, представницький суб'єкт, що уповноважений на формулювання спільної позиції, ведення переговорів, укладення угод, та представлення інтересів відповідно громадських об'єднань, організацій роботодавців або професійних спілок у відносинах із органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими сторонами соціального та громадського діалогу на національному, галузевому або територіальному рівнях, а також з особами на політичних посадах, зокрема у процедурах визначення розміру мінімальної заробітної плати».

Тобто, відповідно до статті 5 проекту методологія визначення ексклюзивного переговорного агента від громадянського суспільства, організацій роботодавців та професійних спілок затверджується Кабінетом Міністрів України. Отже, одна сторона буде визначати представників інших сторін, хоча відповідно до статті 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань забороняється.

Надання Уряду права одноосібно визначати методологію відбору учасників переговорів створює ризик обмеження права на вільні консультації. Якщо критерії будуть дискримінаційними, це порушить принцип рівного представництва, закладений у Конвенції МОП № 131 та Конвенції МОП № 87.

Водночас Закон України «Про соціальний діалог в Україні» закріплює модель соціального діалогу на засадах трипартизму, який підтримується МОП, що сприяє стабільності, справедливому врегулюванню соціально-трудових відносин та партнерству між державою, працівниками і роботодавцями.

Встановлення єдиного, «ексклюзивного переговорного агента», визначеного Кабінетом Міністрів України, підриває ключовий принцип свободи об'єднання для представницьких організацій працівників та роботодавців, гарантований Конвенцією МОП № 87. Організації працівників та роботодавців мають право на ведення

колективних переговорів незалежно від наявності «ексклюзивного» статусу (ст. 4 Конвенції МОП № 98).

7. Заперечуємо проти запропонованого законопроектом механізму визначення розміру мінімальної заробітної плати шляхом переговорів спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні без участі Уряду, який є роботодавцем для працівників бюджетної сфери.

Запропонований механізм фактично руйнує існуючу в Україні систему ведення тристоронніх колективних переговорів із зазначеного питання, яка відповідає Конвенції МОП № 131 та передбачена Генеральною угодою. Крім того, в рамках доопрацювання проекту Трудового кодексу України сторонами соціального діалогу досягнуто домовленості про коригування зазначеної норми шляхом визначення Кабінету Міністрів України стороною переговорного процесу.

З огляду на зазначене, **пропонуємо абзац 7 статті 5 викласти в редакції:**

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

У разі, якщо розробник наполягатиме на запропонованому ним механізмі проведення двосторонніх переговорів щодо визначення розміру МЗП, то необхідно передбачити, що такі переговори відбуватимуться між стороною профспілок та стороною роботодавців, яка охоплюватиме роботодавців приватного та публічного секторів. Тобто Кабінет Міністрів України на цих переговорах має бути включений до сторони роботодавців.

6. Стаття 6. Таємниця оплати праці

Згідно зі ст.6 законопроекту таємниця оплати праці охоплює інформацію щодо розмірів посадових окладів відповідно до штатного розпису, структури заробітної плати, конкретних нарахованих сум конкретним працівникам, а також системи бенефітів від роботодавця.

Згідно із законопроектом, трудовим договором або правилами поведінки може бути заборонено працівникам добровільно розкривати інформацію щодо власної заробітної плати третім особам, що може бути використано для встановлення різної оплати за однакову працю. Це є порушенням ратифікованої Україною Конвенції МОП №100 та Директиви (ЄС) 2023/970 Європейського Парламенту та Ради від 10 травня 2023 року про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності для чоловіків і жінок шляхом забезпечення прозорості оплати праці та механізмів забезпечення дотримання.

Крім того, це фактично унеможливує здійснення громадського моніторингу за справедливістю та рівністю оплати праці, зокрема, щодо гендерної рівності, недискримінації в оплаті праці для різних категорій працівників, а також суттєво ускладнює ведення колективних переговорів.

7. Стаття 7. Структура оплати праці

Проектом закону запроваджується складна структура оплати праці, яка розглядається як сукупність заробітної плати та бенефітів від роботодавців, що мають підвищувати економічну безпеку працівників та їхню мотивацію до праці.

Недопустимим є включення до поняття «оплата праці» будь-яких бенефітів, оскільки бенефіти:

- не можуть розглядатися як грошова винагорода за виконану роботу та є додатковими благами, бонусами до заробітної плати,
- не можуть входити до системи відносин, які регулюють питання оплати праці.

Аналіз подальших положень законопроекту демонструє наявність низки внутрішніх неузгодженостей щодо визначення складових елементів оплати праці. Зокрема, статтею 7 визначено, що компенсаційні виплати працівникові за роботу в особливих, зокрема, шкідливих та небезпечних умовах віднесено до додаткової складової заробітної плати, у той час, як компенсації за наданий працівникові одяг, проїзд, додаткове харчування, проживання тощо (які на сьогоднішній день, теж, є частиною компенсаційних виплат), також відносяться до складу бенефітів, що є обов'язковими виплатами. Таким чином, проектом створюється небезпека зменшення реального рівня оплати праці працівників через перенесення частини компенсаційних виплат із розряду обов'язкових до категорії добровільних стимулюючих.

Також, включення до оплати праці широкого спектра бенефітів (житло, харчування) без встановлення у законі граничних нормативів витрат створює ризики для бюджетної дисципліни та може спричинити зростання видатків держбюджету та порушення принципу рівності бюджетних установ (багаті відомства надаватимуть бенефіти, бідні – ні).

Головним результатом виконаної працівником роботи має бути саме виплата йому заробітної плати, яка включає:

- основну заробітну плату за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
- додаткову заробітну плату як винагороду за працю понад установлені норми;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які проводяться також в грошовій формі понад встановлені законодавчими актами вимоги (редакція ст. 2 Закону України «Про оплату праці»).

Водночас надання запропонованих законопроектом “бенефітів” та їх складові – може визначатися колективними договорами і угодами або встановлюватися у інших законодавчих актах.

8. Стаття 8. Строки, періодичність та порядок оплати праці

Пропонуємо абзаци 1 та 4 цієї статті привести у відповідність до ст.115 КЗПП та викласти в редакції:

«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 працівниками), 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.

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 працівниками), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.»

9. Стаття 10. Державне регулювання оплати праці на публічній службі

Враховуючи, що фінансування медичних послуг, медичних та фармацевтичних працівників, фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я відбувається за рахунок державного бюджету через Програму медичних гарантій, яку адмініструє Національна служба здоров'я України, а також за рахунок місцевих бюджетів (комунальні послуги, енергоносії, матеріальне оснащення, місцеві програми підтримки закладів) тощо, пропонуємо статтю 10 законопроекту доповнити новим абзацом 19 в такій редакції: «медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я – законами у сфері охорони здоров'я.».

Також, з метою недопущення погіршення (відміни) існуючих прав та мінімальних гарантій в оплаті праці медичних працівників, встановлених статтею 8 Закону України «Про оплату праці», пропонуємо доповнити законопроект (статтю 5 або статтю 10) нормою в такій редакції: «Мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я визначається Кабінетом Міністрів України, у тому числі з дотриманням гарантій щодо мінімальної заробітної плати.».

10. Стаття 10. Державне регулювання оплати праці на публічній службі

Стаття 12. Виконавчий табель

Стаття 13. Генеральний табель

Незрозумілим є підхід у запровадженні одночасно Виконавчого табеля та Генерального табеля, тобто двох однотипних документів, кожен з яких є переліком посад публічної служби із зазначенням максимальних (граничних) розмірів річної заробітної плати на таких посадах.

Крім того, вважаємо за необхідне у законопроекті визначити наступні норми:

- порядок застосування Виконавчого табелю має встановлюватися самим Законом, а не визначатися Кабінетом Міністрів України (ст.10), оскільки Виконавчий табель є частиною цього Закону;
- передбачити, що Генеральний табель повинен бути доступним для громадськості;
- визначити перелік посад, не включених до Виконавчого табеля;
- закріпити чіткий перелік посад, які не будуть включені ні до Виконавчого, ні до Генерального табелю (ч.3 ст. 10 Проекту).

Якщо законопроект презентується як фундаментальний, то в ньому не має бути невизначеностей.

З метою недопущення демотивації праці у публічному секторі потребує ґрунтового аналізу справедливості встановлення розриву на рівні 30% між максимальними зарплатами для I і V рівнів Виконавчого табелю.

Також, зобов'язання працівника повернути кошти, нараховані понад граничні розміри, суперечить ст. 1215 Цивільного кодексу України (зарплата, виплачена без лічильної помилки, не підлягає поверненню) та ст. 41 Конституції України (захист права власності).

Водночас, законопроектом пропонується встановити максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати для посадових осіб за рівнями Виконавчого табеля у номінальному розмірі, що через відчутний рівень інфляції потребуватиме щорічного внесення змін саме до Закону України «Про справедливую систему оплати праці в Україні». Пропонуємо встановити максимальні (граничні) розміри річної заробітної плати у прив'язці до МЗП.

11. Стаття 15. Порядок обчислення середньої заробітної плати

Статтею 15 законопроекту пропонується продовжити практику визначення середньої заробітної плати, не дивлячись на те, що експертами тривалий час наголошується на необхідності моніторингу такої величини, як медіанна заробітна плата, тобто величина оплати праці, яку отримує переважна більшість працівників (країни, галузі, регіону або підприємства тощо). Вважаємо за необхідність доповнити законопроект і такою категорією.

У абзаці 1 пропонуємо вилучити речення «Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», оскільки відповідно до частини другої статті 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» порядок визначення розмірів пенсійних виплат, що включає порядок визначення будь-якої складової формули обчислення пенсії, визначається виключно цим Законом.

Щодо Закону України «Про пенсійне забезпечення», то відповідно до пункту 16 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», його положення застосовуються виключно в частині визначення права на пенсію за вислугу років для осіб, які на день набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» мають вислугу років та стаж, необхідні для призначення такої пенсії.

12. Стаття 20. Повідомлення працівників про умови оплати праці

Головною умовою набуття права працівниками на страхові виплати та соціальні послуги у сфері соціального та пенсійного страхування є включення до їхнього страхового стажу періодів роботи, за які сплачено страхові внески. Отримання у складі інформації про нараховану/належну до виплати заробітну плату інформації про нарахування (розмір) єдиного внеску забезпечуватиме працівникам можливість здійснення контролю за дотриманням роботодавцем норм законодавства про єдиний внесок і реалізації своїх прав у сфері соціального та пенсійного страхування.

З огляду на зазначене, пропонуємо частину четверту статті 20, якою передбачається інформування працівника про дані щодо заробітної плати та утримань з неї при кожній її виплаті, доповнити даними про нарахування та сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Крім того, враховуючи, що бенефіти не можуть трактуватися як частина заробітної плати, пропонуємо статтю доповнити реченням «Роботодавець повідомляє працівника про передбачені ним для останнього бенефіти».

13. Стаття 24. Організація оплати праці на підприємствах

Згідно зі статтею 24 законопроекту форми і системи оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших бенефітів від роботодавця (employee benefits plan/program), встановлюються роботодавцями відповідно до колективного договору з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами.

Разом з тим, у разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавцю надається право погоджувати вищевказані питання виключно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Таким чином, користуючись тим, що на підприємстві немає однієї профспілки, що об'єднує більшість його працівників, та ігноруючи всі діючі профспілки, а також зловживаючи правом на колективні переговори без обов'язкового результату у вигляді укладеного колективного договору, роботодавці отримують можливість проводити будь-які питання оплати праці через формально створені під їх контролем «інші уповноважені органи». Це є порушенням статті 36 Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та конвенцій МОП №87, №98.

14. Підпункт три пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень

1. Пропонуємо виключити запропоновану статтю 5-1 до Закону України «Про колективні договори і угоди» з огляду на наступне.

Визначення виключно Кабінету Міністрів України як сторони роботодавця у колективних угодах та договорах на державній службі ігнорує існуючу на сьогодні систему колективно-договірного регулювання, яка виходить із законів України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про колективні договори і угоди». Колективний договір має відображати локальні умови праці, внутрішній розпорядок та особливості праці у конкретному підприємстві, установі чи організації. Як наслідок, така централізація призведе до укладення формальних колективних договорів, які не зможуть ефективно регулювати трудові відносини на місцях, що протирічить самій ідеї колективно-договірного регулювання.

Водночас виведення з-під дії колективних угод та договорів осіб, які займають політичні посади, та інших категорій державних службовців, послаблює єдність державної служби. Хоча грошове забезпечення цих осіб може регулюватися спеціальними законами, колективні угоди чи договори можуть і повинні регулювати для них інші соціально-трудова аспекти (наприклад, соціально-побутове забезпечення, умови праці, відпустки), якщо це не суперечить спеціальному законодавству.

Зауважимо, що Україна обрала євроінтеграційний вектор розвитку. Директивою (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі визначається необхідність посилення охоплення працівників колективними переговорами, а виведення «осіб, що займають політичні посади, суддів, прокурорів, військовослужбовців та осіб, грошове забезпечення яких регулюється спеціальними законами» (до яких віднесено і педагогічних працівників) з під регулювання колективних угод та договорів протирічить зазначеній Директиві.

Крім того, запропованою нормою практично ліквідуються колективні договори у всіх державних установах і організаціях та учбових закладах.

2. Пропонуємо виключити доповнення до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Категорична заборона включати до колективних договорів питання оплати праці, преміювання та грошового забезпечення державних службовців знищує сутність колективних переговорів. У всьому світі умови оплати праці є основним предметом колективних договорів. Залишення цих питань виключно в компетенції одностороннього рішення Кабінету Міністрів України порушує принцип паритетності сторін соціального діалогу.

Крім того, така законодавча ініціатива порушує Конвенцію МОП № 154 про сприяння колективним переговорам в частині:

Стаття 2	У рамках колективних переговорів мають визначатися умови праці й зайнятості, у т.ч. й оплати праці
----------	--

Стаття 3	У частині обмеження прав профспілок як законних представників працівників відповідно до статей 19 та 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
Стаття 7	У частині протидії розвиткові колективних переговорів на державній службі та заохочень до їх ведення
Стаття 8	У частині обмеження свободи колективних переговорів

3. Доповнення частини другої статті 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» виключити.

Доповнення частини другої статті 8 Закону України «Про колективні угоди та договори», яке пов'язує укладення трудових договорів на публічній службі з умовами воєнного або надзвичайного стану, є невиправданим обмеженням, погіршенням правового статусу працівників публічної служби, яке суперечить базовим трудовим гарантіям. Навіть в умовах надзвичайного та воєнного стану, норми законодавства про колективні договори і угоди мають залишатися чинними як механізм захисту прав та інтересів працівників. Подібні зміни створюють передумови для обмеження прав працівників під приводом дії тимчасового правового режиму.

У цілому запропоновані зміни до Закону України «Про колективні угоди та договори» суттєво обмежують право державних службовців на ведення колективних переговорів, порушують принципи соціального діалогу та створюють умови для погіршення правового становища державних службовців.

15. Підпункт чотири пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень

Підпункт 4 щодо виключення абзацу другого у пункті 2 розділу II. Прикінцеві та перехідні положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» пропонуємо **виключити**. Запропонованими змінами передбачається виключити норми щодо порядку виплати пенсій особам, визначеним абзацом другим у пункті 2 розділу II. Прикінцеві та перехідні положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», після завершення особливого періоду. Зазначені норми не стосуються питання щодо системи оплати праці.

16. Порівняно із чинним законодавством **не збережено норму щодо виплати заробітної плати у грошових знаках, що мають законний обіг на території України (ст. 23 ЗУ «Про оплату праці»)**. Відсутність у законодавстві зазначеної норми, з нашої точки зору, неодмінно викличе застереження з боку фінансової та банківської сфери, оскільки це створює умови для легалізації на території України іноземної валюти, що може загрожувати національній безпеці України.

Також, доцільно зберегти норму щодо **обмеження – не більше 30 % – виплати зарплати у натуральній формі (ст. 23 ЗУ «Про оплату праці»)**.

17. Не можемо погодитися із відсутністю у законопроекті норм, які встановлюють нижню межу **мінімального посадового окладу/тарифної ставки та обов'язковість визначення мінімальних розмірів посадових окладів у Генеральній угоді**.

Відповідно до законопроекту, структура заробітної плати складається із основної заробітної плати та додаткової заробітної плати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу або відпрацьований час відповідно до встановлених роботодавцем норм праці.

Враховуючи, що основною заробітною платою традиційно є посадові оклади (тарифні ставки), а також встановлення розмірів доплат, надбавок, премій, інших виплат у прив'язці до розміру посадового окладу, наполягаємо на включенні до законопроекту норми щодо встановлення **нижньої межі мінімального посадового окладу на рівні не менше МЗП, що забезпечить справедливу диференціацію в оплаті праці різної кваліфікації.**

18. Проект не передбачає регулювання умов оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів та мають певні надходження від провадження господарської діяльності – працівників галузей освіти та науки, культури та спорту, охорони здоров'я та соціальної сфери, сфері рибного господарства, морського та річкового флоту, гідрометеорологічної служби, інших державних установ та центрів тощо.

Наполягаємо на збереженні законодавчої норми ст. 98 КЗПП, відповідно до якої оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

19. Наполягаємо на відновленні в повному обсязі законодавчої норми щодо обов'язковості проведення індексації заробітної плати/грошового забезпечення, яка застосовується для підтримання купівельної спроможності заробітної плати в умовах зростання цін та тарифів.

Занижені розміри державних соціальних стандартів та гарантій, а також щорічне обнуління індексації грошових доходів населення в умовах воєнного стану негативним чином впливають на підтримання життєвого рівня людей.

Разом з тим, вважаємо за можливе повернутися до обговорення питання скасування індексації заробітної плати лише після запровадження дієвого механізму автоматичного підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, посадових окладів, прожиткового мінімуму щонайменше на рівень інфляції, оскільки працівники не повинні нести втрати від знецінення грошових доходів у вигляді заробітної плати.

20. Наполягаємо на збереженні ст. 22 ЗУ «Про оплату праці», якою заборонено суб'єктам організації оплати праці в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Ліквідація зазначеної норми призведе до порушення ст. 22 Конституції України щодо недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод людини, а також принципу добровільності домовленостей в оплаті праці.