



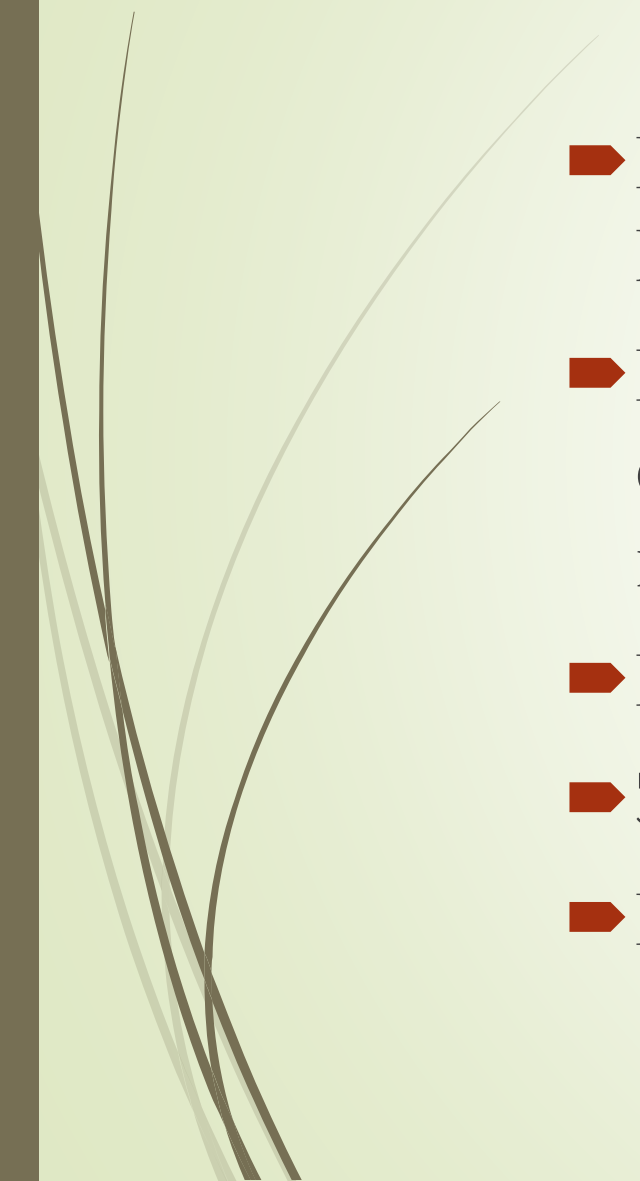
# ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*ЛЕКЦІЙНЕ ЗАНЯТТЯ*

*КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН НАВС*



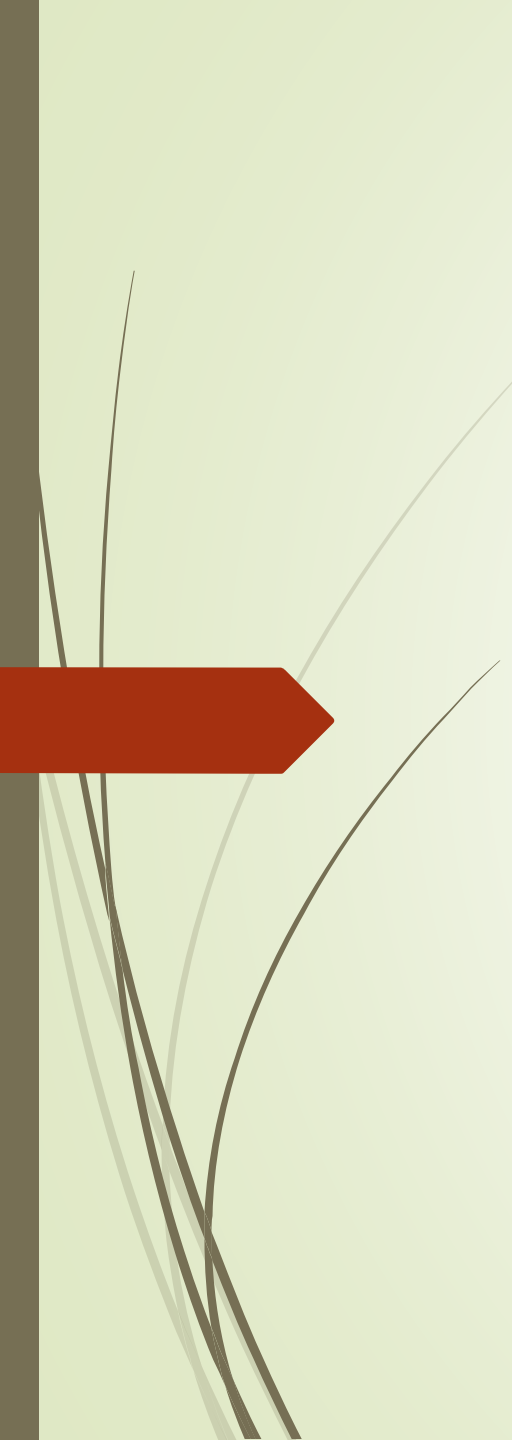
# ПЛАН

- **Право працівника на оплату праці та її захист. Методи регулювання оплати праці.**
  - **Поняття заробітної плати та її структура. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.**
  - **Гарантійні та компенсаційні виплати.**
  - **Загальна характеристика систем оплати праці.**
  - **Правова охорона заробітної плати.**
- 

*До питання 1*


**Право працівника на оплату праці  
та її захист.**

**Методи регулювання оплати праці.**



***Заробітна плата*** - будь-яка винагорода або заробіток, незалежно від назви й методу обчислення, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано.

***Стаття 1 Конвенції Міжнародної Організації Праці  
№ 95 «Про охорону заробітної плати»***



*Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.*

*Винагорода за працю як невід'ємна складова права на працю гарантується і ст. 2 КЗпП України.*




## *Оплата праці виконує дві основні функції:*

### *▶ відновлюючу*

розмір заробітної плати тісно пов'язаний з рівнем життя населення, з таким соціальним стандартом, як прожитковий мінімум, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини.


### *▶ стимулюючу*

оплата праці (зокрема її розмір) спрямована на підвищення зацікавленості працівника в результативності та якості роботи.



*Методи, притаманні правовому регулюванню  
оплати праці:*


- метод державно-нормативного регулювання;
- метод договірної (колективного та індивідуального) регулювання.



*Регулювання оплати праці на державному рівні полягає у законодавчому регулюванні оплати праці працівників шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподатковування доходів працівників.*


- Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).
- Встановлення певних норм оплати праці, зокрема, за роботу в понаднормовий час; у святкові, неробочі й вихідні дні, у нічний час; за час простою, що мав місце не з вини працівника; оплати працівникам молодше 18 років при скороченні тривалості їхньої щоденної роботи тощо.
- Встановлення «твердих» гарантій в оплаті праці – це стосується оплати щорічних відпусток; оплати для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичну установу; для переведених за станом здоров'я на більш легку ніжче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; у випадку переїзду на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях тощо.





*Договірне регулювання оплати праці спрямоване на регулювання суспільних відносин шляхом укладення договорів, угод, які відображають волю та інтереси сторін цих договорів чи угод:*

- *на державному рівні (генеральна угода)* – її предметом є: диференціація мінімальних тарифних ставок по видах виробництв і робіт в областях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати; єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в шкідливих умовах праці;
- *на галузевому рівні (галузева угода)* – її предметом, наприклад, є закріплення єдиної для підприємств певної галузі тарифної сітки робітників; єдиної шкали співвідношень мінімальних посадових окладів по групах посад керівників, фахівців і службовців;
- *на регіональному рівні (регіональна угода)* - її предметом, наприклад, є закріплення єдиних для працівників області мінімальних розмірів доплат і надбавок;
- *на виробничому рівні (колективний договір)* – її предметом можуть бути: форми й системи оплати праці; мінімальна тарифна ставка, диференційована по видах і типах виробництв; види й розміри доплат, надбавок, премій, компенсаційних виплат; умови оплати праці за роботу в позаурочний час, час простою, взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди тощо.



*Певні особливості оплати праці мають місце при укладенні контракту.*

Згідно з чинним законодавством контракт укладається з керівником установи, підприємства, організації що є в загальнодержавній, комунальній власності.


Умови оплати праці керівника підприємства визначаються в самому контракті й повинні встановлюватися в прямій залежності від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. При цьому можуть бути визначені умови підвищення або зниження оплати праці, встановлення надбавок, премій, винагород за підсумками роботи.

За рахунок коштів підприємства керівникові можуть бути встановлені додаткові пільги, що не передбачені чинним законодавством (наприклад, виплата додаткової винагороди, надання матеріальної допомоги до щорічної відпустки та інше).

*До питання 2*

**Поняття заробітної плати та її  
структура.**

**Форми, строки, періодичність і  
місце виплати заробітної плати.**

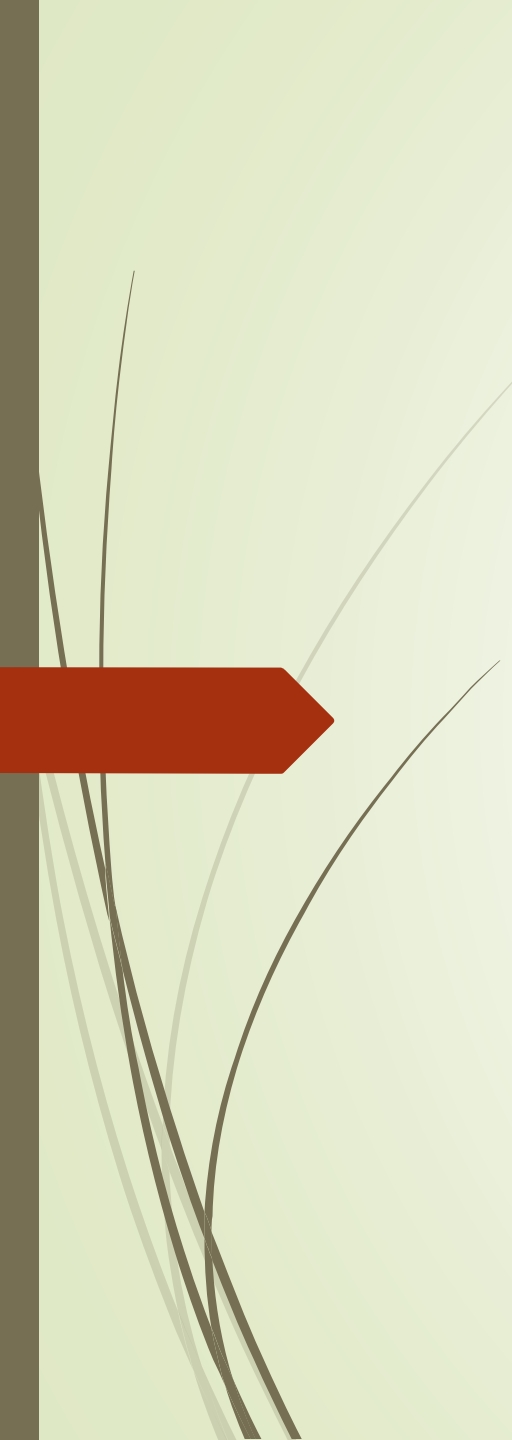


У трудовому законодавстві застосовуються два терміни: «оплата праці» і «заробітна плата» (наприклад, Закон України в цілому називається «Про оплату праці», хоча в багатьох його статтях присутній термін «заробітна плата»; те ж саме стосується і КЗпП України).

У науковій доктрині побутує думка про те, що у контексті співвідношення термінів «оплата праці» та «заробітна плата», вони:

- 1) є синонімами, тобто тотожними за змістом;
- 2) співвідносяться як частина і ціле (зміст одного є ширшим від змісту іншого);
- 3) вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода).

Окрім цього, у трудовому праві можна зустріти термін «винагорода за працю», який, зазвичай, охоплює всі випадки оплати праці за трудовим та цивільно-правовим договорами.




***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 1 Закону України «Про оплату праці»***


## *Як правову категорію заробітну плату характеризують такі ознаки:*

- регламентується з урахуванням актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів;
- це винагорода за виконання працівником трудової функції та пов'язаних із нею обов'язків за трудовим договором;
- розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці;
- суб'єктами правовідносин з питань заробітної плати є працівник та роботодавець;
- підставою для виплати заробітної плати є укладення трудового договору;
- виплачується, переважно, у грошовому виразі;
- джерелом коштів на заробітну плату роботодавців є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності, а для установ і організацій, що фінансуються з бюджету – кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел;
- не може бути меншою за встановлений у державі розмір мінімальної заробітної плати;
- не обмежується максимальним розміром;
- порядок виплати заробітної плати визначається відповідно до закону та/або колективного договору;
- виплачується, переважно, не рідше як двічі на місяць;
- гарантується з боку держави через систему соціальних (соціально-трудова) гарантій.



*Закон України «Про оплату праці» встановлює  
структуру заробітної плати,  
яка складається з:*

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.




***Основна заробітна плата*** – це винагорода за трудовим договором, яка виплачується за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку тощо).

Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок – для робітників і посадових окладів – для службовців.

До фонду основної заробітної плати включаються також:

- суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу прибутків, отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у тих випадках, коли вони є основною заробітною платою;
- суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет, журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення та інших підприємств і оплата їх праці, яка здійснюється за ставками (розцінками) авторської винагороди, нарахованої на даному підприємстві.






***Додаткова заробітна плата*** – це винагорода за трудовим договором за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

До фонду додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Наприклад:

- надбавки за кваліфікаційну майстерність;
- за знання іноземної мови;
- персональні надбавки за роботу в шкідливих умовах праці;
- премії за виконання і перевиконання виробничих завдань,
- винагороди за вислугу років;
- оплата разових робіт на підприємстві;
- оплата за роботу у вихідні й святкові дні, у нічний час тощо.



***Інші заохочувальні та компенсаційні виплати*** – це виплати за трудовим договором у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

До таких виплат належать:

- суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати;
- оплата простою не з вини працівника;
- винагорода за підсумками роботи за рік;
- винагороди за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції;
- одноразові заохочення, матеріальна допомога;
- суми соціальних і трудових пільг працівникам (наприклад, вартість путівок для лікування і відпочинку або суми компенсацій замість путівок).


# Форми оплати праці:

## ➤ грошова

Стаття 23 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що заробітна плата працівників у межах України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на її території. За Конституцією України *грошовою одиницею нашої держави є гривня, а тому заробітна плата повинна виплачуватись у гривнях.* Виплата заробітної плати іншими грошовими знаками, які не мають законного обігу на території України, заборонена.

## ➤ натуральна

Виплата заробітної плати натурою може бути передбачена колективним договором за цінами не нижче собівартості в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому вираженні, є звичайною або бажаною для працівників, *за винятком товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (вибухонебезпечні та отруйні речовини, наркотичні засоби, продукція хімічної промисловості, товари медичної, фармацевтичної промисловості, усі види алкогольних напоїв, тютюн і тютюнові вироби та ін.).*



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


*Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.*

**Розмір оплати праці може бути нижчим від установленої державою мінімальної зарплати у випадку:**

- невиконання норм виробітку;
- виготовлення продукції, що виявилася браком;
- простою;
- інших причин, передбачених чинним законодавством, які мали місце з вини працівника.

***Норми праці*** – це норми виробітку, норми часу виконання роботи, норми обслуговування (кількість об'єктів, які працівники або група працівників повинні обслужити протягом одиниці робочого часу), норми чисельності працівників, які можуть виконувати таку роботу.

***Нормоване завдання*** – це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників повинні виконати за робочу зміну, робочий місяць. Він запроваджується для підвищення ефективності праці працівників, праця яких оплачується погодинно.



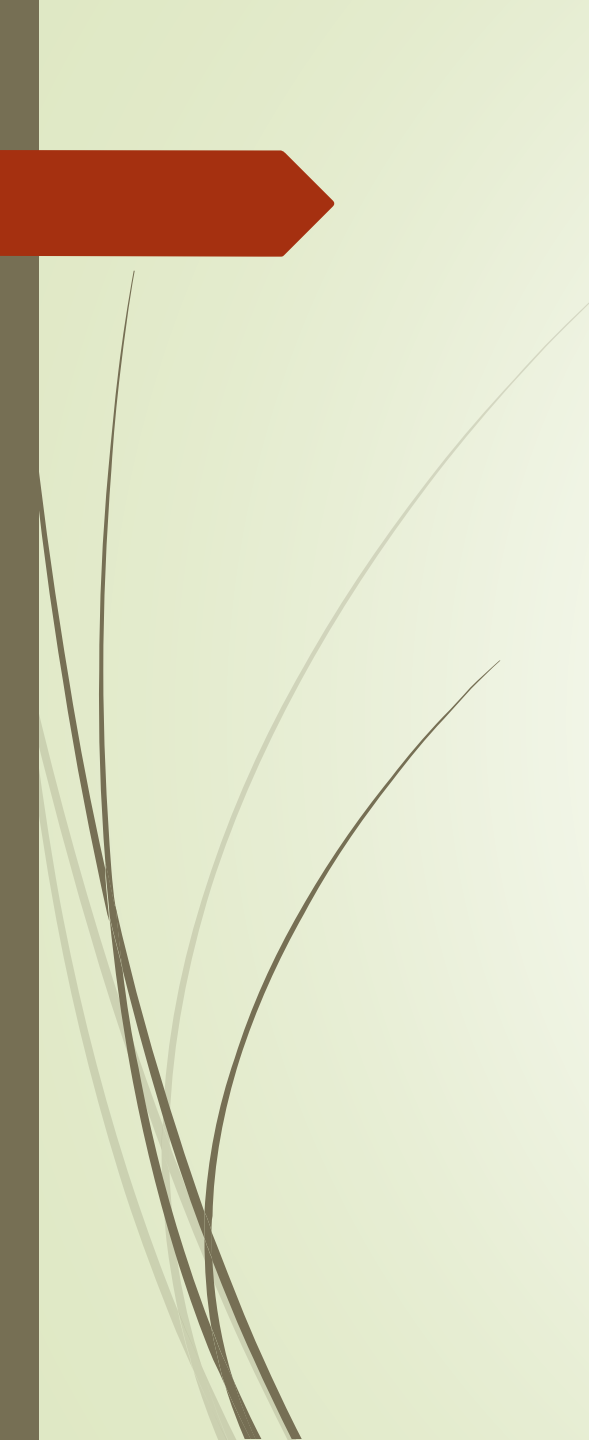
Заробітна плата виплачується регулярно в робочі дні, у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, зарплата виплачується напередодні.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. 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 власника або уповноваженого ним органу.

*До питання 3*



**Гарантійні та компенсаційні  
виплати.**




***Гарантійні виплати*** – це виплати у грошовому вигляді, які виплачуються працівникові у разі невиконання ним з поважних причин своєї трудової функції із збереженням заробітної плати.



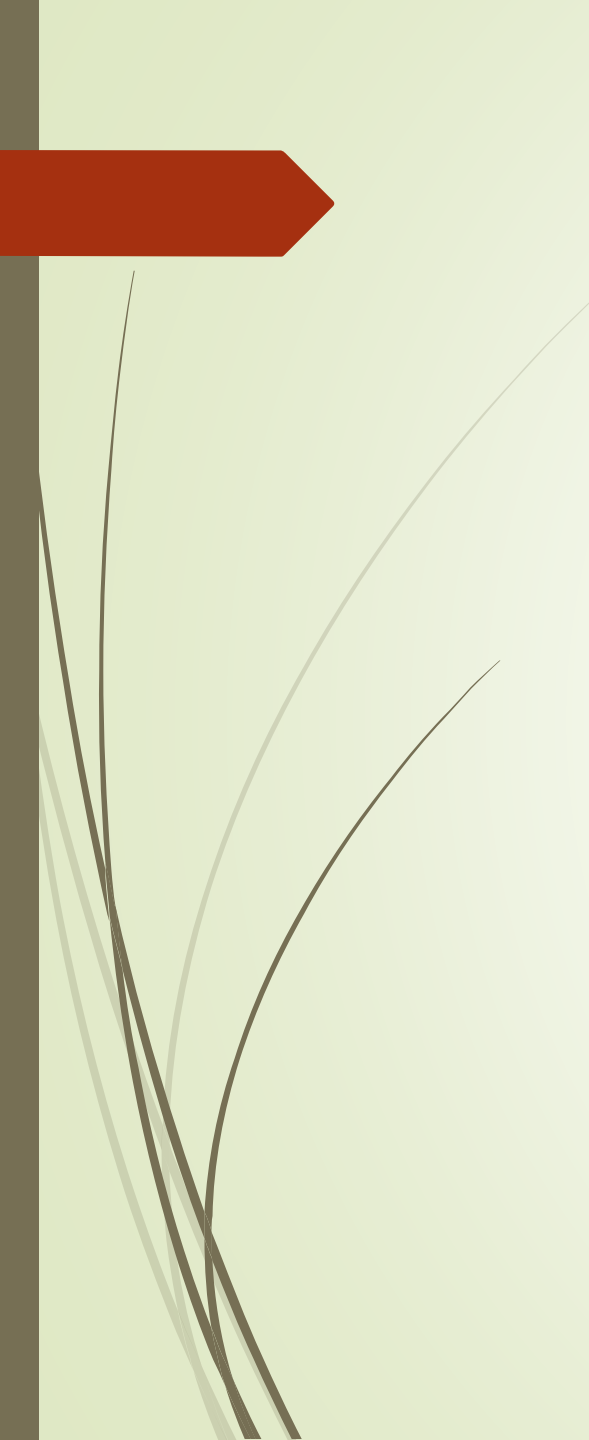
### *До таких виплат належать:*

- збереження середньої заробітної плати за час відпусток;
- оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні;
- оплата часу простою не з вини працівника;
- збереження середнього заробітку за вагітною жінкою у разі її звільнення від роботи на період до надання їй легшої роботи;
- доплати неповнолітнім працівникам;
- доплати при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу;
- виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків;
- виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість;
- виплати при службових відрядженнях, у тому числі і за час перебування у дорозі;
- виплати працівникам у разі направлення їх для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні;
- виплати донорам – за дні обстеження в закладах охорони здоров'я, здавання крові для переливання і за день відпочинку після дня здавання крові;
- виплати працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- гарантії щодо збереження заробітної плати окремим категоріям осіб, що мають статус свідків, експертів тощо (наприклад, під час залучення їх до судового процесу); гарантії членам виборного профспілкового органу, представникам сторін під час колективних переговорів.



*Гарантійні доплати здійснюються у разі зниження заробітку. До основних видів гарантійних доплат належать:*

- доплати працівникам, молодше вісімнадцяти років (ст. 194 КЗпП України);
- доплати при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу протягом двох тижнів з дня переведення, і переміщенні працівника, коли зменшується заробіток з незалежних від нього причин, протягом двох місяців з дня переміщення (ст. 114 КЗпП України);
- доплати при переведенні на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років (ст. 178 КЗпП України).




***Компенсаційні виплати*** – це грошові виплати по відшкодуванню роботодавцем працівникові матеріальних витрат, які він змушений був понести у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.


### *До таких виплат належать:*

- надання за рахунок коштів Держбюджету України виплат грошового забезпечення працівникам відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»;
- виплати при переведенні, прийнятті або направленні на роботу в іншу місцевість, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, які включають вартість проїзду працівника та членів його сім'ї; витрати на перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також перебування в дорозі;
- виплати на відрядження при направленні в службове відрядження, до яких належать: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення;
- компенсація за зношування інструментів (амортизація), що належать працівникам, якщо вони використовуються ними для потреб роботодавця;
- виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття;
- компенсація витрат за використання особистих легкових автомобілів для службових поїздок;
- компенсація окремим категоріям працівників бюджетних установ і організацій витрат на проїзд у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків та ін.

*До питання 4*




**Загальна характеристика систем  
оплати праці.**




***Система оплати праці*** – це сукупність способів визначення винагороди, належної до виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків – і до її результатів.

На підприємстві системи оплати праці встановлюються у колективному договорі;  
переведення працівника на іншу систему оплати праці вважається зміною істотних умов праці і вимагає попередження працівників за два місяці.



*Системами оплати праці,  
відповідно до ст. 96 КЗпП України, є:*

- ▶ тарифна система оплати праці;
- ▶ інші системи оплати праці, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.




***Тарифна система оплати праці*** – це система правових актів, за допомогою яких здійснюється оплата праці залежно від її кількості, якості, умов виконання роботи, характеру роботи та кваліфікації самого працівника.

Використовується для розподілу робіт залежно від їхньої значимості й складності, й працівників залежно від їхньої кваліфікації за розрядами тарифної сітки і є основою формування й регулювання (диференціації) заробітної плати.



## Основними елементами тарифної системи оплати праці є:


- ▶ *тарифні ставки (погодинні, денні, місячні)* – вони виражають розмір оплати праці працівників на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника;
- ▶ *тарифна сітка* - шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за складнішу роботу;
- ▶ *схема посадових окладів* – елемент тарифної системи, що являє собою систему посад та відповідні щодо них посадові оклади. Такі схеми зазвичай формуються роботодавцем у штатному розписі і містять примірний перелік посад керівників, спеціалістів і службовців із зазначенням вкладу для кожного працівника, що включений у штатний розпис підприємства, установи, організації;
- ▶ *професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики)* – елемент тарифної системи, що являє собою документ, який містить детальну характеристику основних видів робіт (трудових функцій) за їх складністю та важливістю у певній галузі економіки, у тому числі основних вимог (знань, вмінь та навичок), яким має відповідати працівник, щоб бути спроможним виконувати роботу (трудову функцію) та використовується для тарифікації робіт і присвоєння працівникам тарифних розрядів.



***Погодинна система оплати праці*** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці є витрачений працівником час на виконання одиниці роботи (наприклад, при визначенні зарплати держслужбовців).

Вона поділяється на:

- ***погодинну*** (зарплата визначається шляхом множення відповідної часової тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді годин);
- ***поденну*** (зарплата визначається шляхом множення відповідної часової тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді днів);
- ***помісячну*** (місячна тарифна ставка або посадовий оклад, незалежно від кількості робочих днів у місяці).



***Відрядна система оплати праці*** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції за встановлений проміжок робочого часу.


Вона застосовується у разі, якщо:

- виконувалися такі роботи, де можливо виміряти кількість виробленої продукції (у штуках, тоннах, метрах тощо);
- є необхідність неухильного підвищення обсягів виробленої (видобутої) продукції або виконуваних робіт;
- зростання виробітку (обсягів виконуваних робіт) не погіршує їх якість, та не порушує технологію виробництва.

За відрядної форми оплати праці заробіток працівника прямо залежить від кількості та якості виготовленої продукції або обсягу виконаних робіт.

## Відрядна система заробітної плати має такі види:

- ▶ *пряма відрядна* – праця оплачується за відрядними розцінками безпосередньо за кількість виробленої продукції (операцій);
- ▶ *відрядно-преміальна* – робітникові понад заробіток за прямими відрядними розцінками виплачується премія за виконання і перевиконання заздалегідь установлених кількісних і якісних показників роботи;
- ▶ *відрядно-прогресивна* – оплата праці за відрядними розцінками в межах установленої норми, а виконання роботи понад норму – за прогресивно зростаючими відрядними розцінками. Така оплата праці може запроваджуватися на обмежені терміни в тих виробництвах, де потрібні додаткові заходи для стимулювання інтенсивності праці для досягнення прогресивних норм виробітку;
- ▶ *непряма-відрядна (побічно-відрядна)* - застосовується зазвичай для оплати праці допоміжних робітників, які обслуговують основне виробництво (наладчики, кранівники, стропальники тощо). Заробітна плата робітника при непрямій-відрядній оплаті праці залежить від результату праці основних робітників, а не від його особистого виробітку;
- ▶ *акордна система* – загальна сума заробітку визначається до початку виконання роботи за нормами, що діють, і відрядних розцінок. Відрядна розцінка встановлюється відразу на весь обсяг робіт, які повинні бути виконані в строк. Якщо при акордній системі за термінове та якісне виконання робіт виплачується премія, то вона називається *акордно-преміальною системою* оплати праці;
- ▶ *колективна відрядна* - заробіток кожного працівника поставлений у залежність від кінцевих результатів роботи всієї бригади, дільниці тощо.



***Під преміюванням розуміється*** виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення.

Воно здійснюється у двох формах:


- преміювання, передбачене системою оплати праці;
- преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці).

Зниження, позбавлення премії проводиться на спеціальних підставах (за порушення виробничої, технологічної дисципліни, прогул, появу на роботі в нетверезому стані). Працівники, які допустили порушення покладених на них трудових обов'язків, можуть бути повністю або частково позбавлені преміальної винагороди (депреміювання).

*До питання 5*




**Правова охорона заробітної плати.**



Законом забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, 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.



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

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі припинення з працівником трудового договору, виплата всіх сум, що належать йому від роботодавця, провадиться в день звільнення.






Однією з гарантій права працівників на оплату праці є встановлене законодавством (ст. 127 КЗпП України) обмеження відрахувань із заробітної плати.

Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися тільки у випадках, передбачених законодавством України, за розпорядженням роботодавця або за рішенням суду (на підставі виконавчого листа протягом всього строку до повного погашення заборгованості).

Загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати 20%, а у випадках, окремо передбачених законодавством (при наявності декількох виконавчих листів) - 50% зарплати, яка належить до виплати працівникові. Ці обмеження, однак, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей - у таких випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70%.




До правової охорони оплати праці також відносять механізм індексації та компенсації працівнику витрат у зв'язку із затримкою зарплати.

**Індексація** – це встановлений законами та іншими нормативно-правовим актами механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм дорожчання споживчих товарів і послуг. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру (пенсії, стипендії, оплата праці).

Індексація є компенсуванням частини грошових витрат у зв'язку з підвищенням цін.

## *Гарантіями оплати праці при відхиленні від нормальних умов праці є:*

- оплата праці на важких роботах, роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- оплата праці за сумісництвом;
- оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації;
- оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- оплата роботи в надурочний час;
- оплата роботи у святкові і неробочі дні;
- оплата роботи у нічний час;
- оплата праці за незакінченим відрядним нарядом;
- оплата праці при невиконанні норм виробітку;
- оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком;
- оплата часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції);
- збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні.



*За порушення законодавства про оплату праці ст. 36 Закону України «Про оплату праці» гарантує настання дисциплінарної, матеріальної, адміністративної (ст. 41 КУпАП) та кримінальної (ст. 175 КК України) відповідальності.*