



Мінімальні гарантії в оплаті праці в 2024 році.

Роботодавцю необхідно дотримуватися мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Якщо не дотримаєте [мінімальних державних гарантій в оплаті праці](#), сплатите штраф. Розглянемо, що належить до гарантованого мінімуму і скільки доведеться сплатити державі за порушення.

Мінімальні державні гарантії в оплаті праці визначає [частина перша статті 12 Закону про оплату праці](#). Зазначений у статті перелік не є вичерпним. Мінімальні державні гарантії встановлюють КЗпП та інші законодавчі акти України.

До мінімальних державних гарантій належать, зокрема:

Державна гарантія	Підстава
Мінімальна зарплата (МЗП)	ст. 95 КЗпП, ст. 3 Закону України «Про оплату праці»

Державна гарантія	Підстава
Індексація зарплати	ст. 33 Закону України «Про оплату праці» , ст. 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 № 2017-III
Норми оплати праці за роботу в надурочний час	ст. 106 КЗпП
Норми оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні	ст. 72, 107 КЗпП
Норми оплати праці за роботу в нічний час	ст. 108 КЗпП
Норми оплати праці за час простою не з вини працівника	ст. 113 КЗпП
Норми оплати праці у разі виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника	ст. 112 КЗпП
Норми оплати праці працівників, молодших за 18 років, за умови скороченої тривалості їх щоденної роботи	ст. 194 КЗпП
Гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток	ст. 183 КЗпП; ст. 2, 22, 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР

Державна гарантія	Підстава
Гарантії для працівників за час виконання державних обов'язків	ст. 119 КЗпП
Гарантії для працівників, яких направляють для підвищення кваліфікації	ст. 122 КЗпП
Гарантії для працівників, яких направляють на обстеження до медичного закладу	ст. 123 КЗпП
Гарантії для працівників, переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу	ст. 170 КЗпП
Гарантії для працівників, переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю	ст. 33 КЗпП
Гарантії для працівниць — вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу	ст. 178 КЗпП
Гарантії для працівників за різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей	ст. 207 КЗпП

Державна гарантія	Підстава
Гарантії для працівників — донорів	ст. 124 КЗпП
Гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості	ст. 120 КЗпП
Гарантії та компенсації працівникам у разі службових відряджень	ст. 121 КЗпП
Гарантії та компенсації працівникам у разі роботи в польових умовах	постанова КМУ «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок та посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних та будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер» від 31.03.1999 № 490

Із 1 січня 2024 року мінімальні гарантії в оплаті праці визначають:

- [статті 7 і 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» від 09.11.2023 № 3460-IX](#);
- [стаття 3 Закону України «Про оплату праці»](#);
- [стаття 95 КЗпП](#).

Основні зарплатні гарантії на 2024 рік:

Соціальна гарантія	Розмір, грн	
	січень — березень	квітень — грудень
МЗП	7100 (у місячному розмірі) 42,60 (у годинному розмірі)	8000 (у місячному розмірі) 48,00 (у годинному розмірі)
Мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки)	3028	

Соціальна гарантія	Розмір, грн	
	січень — березень	квітень — грудень
Посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го тарифного розряду ЄТС	3195 (із 01.01.2024 по 30.06.2024)	3600 (із 01.07.2024)

Якщо підприємство (заклад освіти) не дотримає мінімальних державних гарантій в оплаті праці, на нього чекає штраф у **двократному розмірі МЗП**, встановленої законом на момент виявлення порушення ([ст. 265 КЗпП](#)). Сплатити такий штраф доведеться за кожного працівника, щодо якого перевірка виявить порушення. Утім штрафу не буде, якщо усунете порушення у строк, визначений у приписі інспектора праці.

Ситуація до теми

- [Чи видавати наказ, щоб нарахувати та виплатити індексацію зарплати](#)
- Ні, наказ не потрібен. Виплату індексації зарплати підтверджуйте належним чином оформленими первинними бухгалтерськими документами ([постанова ВС від 06.06.2018 у справі № 695/984/16-ц](#)).
- Правові, економічні та організаційні основи індексації грошових доходів визначає [Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-XII](#) (далі — Закон про індексацію).
- Порядок проведення індексації грошових доходів населення затверджений [постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078](#).
- Зазначені нормативні акти не передбачають норм та положень, що зобов'язують видавати наказ, якщо настає право на індексацію грошових доходів на підприємствах, установах, організаціях ([лист Мінсоцполітики від 03.02.2020 № 1476/0/290-20/51](#)).
- **Акцент**
- Закон України [«Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03.11.2022 № 2710-IX](#) зупинив на 2023 рік дію Закону про індексацію. **Із 01 січня 2024 року** право на індексацію зарплати поновили [статтею 39 Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» від 09.11.2023 № 3460-IX](#)

МЗП і забезпечення її розміру

[Мінімальна зарплата](#) є державною мінімальною гарантією для усіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, — за будь-якою системою оплати праці.

МЗП включає більшість доплат, надбавок, інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Закон України «Про оплату праці»:

- визначає особливості забезпечення мінімального рівня зарплати;
- зобов'язує здійснювати доплату до рівня МЗП, якщо зарплата за виконану місячну норму праці нарахована в меншому розмірі.

Підстава — [стаття 3-1 Закону України «Про оплату праці»](#).

Особливості, які потрібно врахувати, під час нарахування зарплати у 2024 році

1 Роботодавець зобов'язаний нарахувати зарплату не менше ніж МЗП, якщо виконана місячна норма праці. Якщо нарахували зарплату в меншому розмірі, зокрема у зв'язку з періодичністю виплат, здійсніть доплату до МЗП.

2 Якщо працівник працює на умовах [неповного робочого часу](#) чи не виконав місячну (годинну) норму праці, то МЗП визначте пропорційно.

3 Зверніть увагу на особливості забезпечення розміру МЗП для внутрішніх сумісників — для них мінімальні гарантії в оплаті праці забезпечують окремо за і основним місцем роботи та [за сумісництвом](#), оскільки це різні трудові договори, юридично між собою не пов'язані. Хоча Мінсоцполітики може мати й іншу позицію.

4 Оплата відпусток, [лікарняних](#), декретних і оплата за середнім заробітком в інших випадках не враховуйте при забезпеченні гарантованого мінімального розміру зарплати, оскільки це виплати за невідпрацьований час.

5 Не враховуйте до зарплати, щоб забезпечити її мінімальний розмір:

- доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я;
- доплати за роботу в нічний та [надурочний час](#);
- виплати за роз'їзний характер робіт;
- премії до святкових і ювілейних дат.

Проаналізуємо у Таблиці, які виплати можуть потрапити до цього списку.

Таблиця

Орієнтовний перелік виплат, які не враховують при забезпеченні МЗП

Виплати, які не враховуються при забезпеченні мінімального рівня зарплати	Нормативна база	Розмір і особливості нарахування
Доплати за роботу в несприятливих умовах праці та умовах підвищеного ризику для здоров'я		
Доплата за шкідливі та важкі (особливо шкідливі та важкі) умови праці	Ст. 100 КЗпП, постанова Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78	Відповідно в розмірі 4%, 8%, 12% (16%, 20%, 24%) — на основі атестації робочих місць і оцінки умов праці
Доплата за роботу в зоні відчуження	Постанова КМУ від 10.09.2008 № 831	150% прожиткового мінімуму для працездатних осіб

Виплати, які не враховуються при забезпеченні мінімального рівня зарплати	Нормативна база	Розмір і особливості нарахування
Підвищення за роботу в гірських районах	Постанова КМУ від 11.08.1995 № 648	На 25% підвищують тарифні ставки (посадові оклади), визначені як мінімальні гарантії в оплаті праці
Підвищення за шкідливі та важкі умови праці медичним працівникам	Пп. 2.4.5, Додаток 3 до Умов оплати праці , затверджених наказом Мінпраці, МОЗ від 05.10.2005 № 308/519	Посадові оклади (тарифні ставки) підвищують на 10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 60% залежно від типу закладу охорони здоров'я і виду структурного підрозділу
Надбавка за особливі умови роботи медичним працівникам	П. 1 постанови КМУ від 29.09.2010 № 875	50% посадового окладу (з підвищеннями), але не менше ніж 15% професіоналам та фахівцям з вищою медичною освітою за ступенем магістра, бакалавра, молодшого бакалавра (лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою) і молодшим медичним сестрам з догляду за хворими
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, зайнятим прибиранням туалетів	Пп. «г» пп. 3 п. 3 постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298	10% посадового (місячного) окладу
Інші виплати		
Доплати за роботу в нічний час	Ст. 108 КЗпП	Не нижче 20% тарифної ставки окладу за кожну годину роботи з 22-ї год. до 6-ї год. ранку
Доплати за роботу в надурочний час	Ст. 106 КЗпП	100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації за всі надурочні години
Надбавка за роз'їзний характер роботи	Постанова КМУ від 31.03.1999 № 490	Не більше 80% граничних норм добових витрат, встановлених КМУ
Премії до професійних дат, свят, ювілеїв	—	У розмірах, передбачених колективним договором, наказом
Виплати, обчислені із розрахунку середньої зарплати (лікарняні, декретні, відпускні, компенсація за невикористану відпустку, інші випадки збереження заробітку)	—	Не враховують як виплати за невідпрацьований час (лист МОЗ від 29.09.2000 № 10.03.67/691)

Якщо працівнику встановлені доплати за роботу у шкідливих умовах праці, зазначені доплати виплачують понад розмір МЗП. Якщо ж умови оплати праці передбачають підвищення посадових окладів працівників, наприклад, за роботу в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, за роботу в певних типах

закладів, за роботу у шкідливих та важких умовах праці, то зазначене підвищення враховуйте до МЗП.

Щодо індексації, то оскільки вона належить до додаткової зарплати, її виплачують за відпрацьований час, тому враховуйте її, щоб забезпечити мінімальний рівень зарплати.

Отже, щоб забезпечити розмір МЗП, враховуйте:

- доплати за [виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника](#), [за суміщення](#), розширення зони обслуговування, збільшення навантаження, заміщення;
- надбавки за інтенсивність, напруженість, місячні;
- місячні, квартальні, піврічні, річні премії, спеціальні премії;
- винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років;
- індексацію тощо.

Статус і порядок виплати доплати до МЗП

Понад 15 років тому схожу доплату до МЗП вводили, хоча умови її виплати були дещо іншими. Утім, деякі роз'яснення Мінпраці можуть стати у пригоді й сьогодні.

Зокрема, доплата до МЗП:

- належить до фонду додаткової зарплати ([ч. 2 ст. 2 Закону про оплату праці](#), [пп. 2.2.1 Інструкції зі статистики заробітної плати](#), затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5);
- оподатковується ПДФО й військовим збором у складі зарплати, включається до бази нарахування ЄСВ;
- виплачується щомісячно разом із виплатою зарплати;
- враховується до заробітку під час обчислення середньої зарплати для оплати лікарняних і декретних, відпусток і в інших випадках збереження середньої зарплати згідно з [Порядком обчислення середньої заробітної плати](#), затвердженим постановою КМУ від 08.02.1995 № 100 (*далі* — Порядок № 100).

Розрахунок доплати до МЗП

Розмір мінімального окладу працівника може бути й 3028 грн. Однак за повністю відпрацьований робочий час йому не можна нарахувати менше ніж МЗП. Розглянемо розрахунок суми доплати до МЗП на прикладах.

1 Приклад

Нарахування зарплати, якщо працівник працює на 0,5 ставки — основна робота чи сумісництво

Працівник працює на 0,5 ставки, щодня по 4 години, посадовий оклад — 3500 грн. За 23 р. дн. січня 2024 року нараховано частину посадового окладу — 1750 грн.

Оскільки працівник працює на умовах неповної зайнятості (0,5 ставки), то для нього слід пропорційно визначити гарантований мінімум зарплати:

$$7100 \text{ грн} \times 0,5 = 3550 \text{ грн.}$$

Оскільки фактично нарахована зарплата за виконану місячну норму праці менша (1750 грн), працівникові потрібно доплатити до МЗП:

$$3550 \text{ грн} - 1750,00 \text{ грн} = 1800 \text{ грн.}$$

2 Приклад

Нарахування зарплати й річної винагороди

У січні 2024 року працівнику нарахували зарплату: посадовий оклад — 4700 грн і винагороду за підсумками роботи за рік — 3300 грн.

$$\text{Загальна нарахована зарплата за січень 2024 року: } 4700 \text{ грн.} + 3300 \text{ грн.} = 8000 \text{ грн.}$$

Оскільки вона більша за розмір МЗП (7100 грн), то доплату не проводять.

Якщо, наприклад, за всі відпрацьовані робочі дні лютого 2024 року працівнику знову нарахують 4700 грн, то потрібно буде визначити доплату до МЗП у сумі:

$$7100 \text{ грн} - 4700 \text{ грн} = 2400 \text{ грн.}$$

3 Приклад

Нарахування зарплати, якщо працівник частину місяця був у відпустці

Працівник із 01.01.2024 по 12.01.2024 перебував у щорічній відпустці. Відпускні нарахували й виплатили у грудні 2023 року, зокрема за січень — 1320 грн. Посадовий оклад працівника — 3100 грн. За 13 р. дн. січня 2024 року нараховано частину посадового окладу — 1760 грн.

Суму січневих відпускних, нараховану у грудні 2023 року, не враховують, коли визначають рівень забезпеченості МЗП. Але оскільки працівник не виконав місячну норму праці (відпрацював 13 р. дн. за норми — 23), то для нього слід пропорційно визначити гарантований мінімум зарплати:

$$7100 \text{ грн} \div 23 \text{ р. дн.} \times 13 \text{ р. дн.} = 4013,05 \text{ грн.}$$

Отже, працівнику належить доплатити до МЗП:

$$4013,05 \text{ грн} - 1760 \text{ грн} = 2253,05 \text{ грн.}$$

4 Приклад

Нарахування зарплати за підсумованого обліку робочого часу, з нічними й надурочними годинами

Охоронник у січні 2024 року відпрацював 184 р. год. (за норми — 176 год.), обліковий період — місяць. У святкові дні він не працював, надурочних годин — 8, нічних — 48. Оклад працівника — 3800,00 грн., розмір доплати за роботу в нічний час — 20%.

$$\text{Оплата за 1 р. год. січня становить: } 3800,00 \text{ грн} \div 176 \text{ р. год.} = 21,59 \text{ грн.}$$

За січень 2024 року нараховано:

- оплату за 184 відпрацьовані години: $21,59 \text{ грн} \times 184 \text{ р. год.} = 3972,56 \text{ грн}$;
- доплату за 8 надурочних годин: $21,59 \text{ грн} \times 8 \text{ р. год.} = 172,72 \text{ грн}$;
- доплату за 48 нічних годин: $(21,59 \text{ грн} \times 48 \text{ р. год.}) \times 20\% = 207,26 \text{ грн}$.

Усього за січень 2024 року нараховано:

$$3972,56 \text{ грн} + 172,72 \text{ грн} + 207,26 \text{ грн} = 4352,54 \text{ грн.}$$

Але, визначаючи гарантований мінімум зарплати для такого працівника, не враховують суми доплати за надурочні та нічні години. Тому розмір доплати до МЗП становить:

$$7100,00 \text{ грн} - 4352,54 \text{ грн} = 2747,46 \text{ грн.}$$

Зважаючи на особливості розрахунку гарантованого мінімуму зарплати, визначені статтею 3-1 Закону про оплату праці, недоцільно брати для обчислень одразу мінімальну годинну ставку (42,60 грн).