# Розділ 9 УСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ТАРИФНИХ СТАВОК І ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ

9.1. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат.
9.2. Характеристика та порядок нарахування надбавок.
9.3. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування.
9.4. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування.
9.5. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.

*Резюме*
*Терміни і поняття*
*Питання для перевірки знань*
*Завдання для індивідуальної роботи*
*Література для поглибленого вивчення*

**Вивчивши цей розділ, ви будете**

**знати**

✓ соціально-економічну природу та функції доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;
✓ класифікаційні ознаки та види надбавок і доплат;
✓ характеристику та порядок нарахування надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;
✓ особливості застосування й порядок нарахування доплат за особливий характер роботи та умови праці, що відхиляються від нормальних;
✓ характеристику й особливості нарахування доплат заохочувального характеру;

**уміти**

✓ аналізувати чинний на підприємстві порядок установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів з погляду відповідності їх вимогам законодавства про працю, угод різних рівнів і формування конкурентної компенсаційної політики;
✓ обґрунтовувати доцільність вибору різних варіантів установлення надбавок до тарифних ставок і посадових окладів з метою посилення їх мотиваційної ролі;
✓ установлювати порядок нарахування та розміри доплат до тарифних ставок і посадових окладів для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи та умовами праці, що відхиляються від нормальних.

## 9.1. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат

Доплати та надбавки встановлюються до тарифної частини заробітної плати: тарифних ставок і посадових окладів. Тому іноді цей елемент заробітної плати називають надтарифними умовами оплати праці.

Доплати й надбавки є самостійним елементом заробітної плати з погляду її структури. Водночас вони є складовою частиною розроблення тарифних умов оплати праці. Останні є інструментом диференціації заробітної плати різних категорій і професійних груп працівників залежно від кваліфікації, складності обов'язків і робіт, умов праці, значущості певного виду діяльності. Доплати та надбавки забезпечують диференціацію заробітної плати залежно від чинників, не врахованих під час проектування основної заробітної плати: установлення тарифних ставок і посадових окладів.

З огляду на функціональне призначення доплати та надбавки є тим елементом заробітної плати, за допомогою якого компенсують відхилення від нормальних умов праці та стимулюють до поліпшення професійно важливих якостей. Тому ці складові заробітної плати спрямовані на створення заінтересованості працівників у докладанні більших трудових зусиль і компенсації роботодавцем таких зусиль.

Доплати та надбавки виплачують не всім працівникам, а лише тим, які виконують роботу з відповідним характером чи умовами праці, або якщо їхні професійно важливі якості відповідають вимогам установлення та виплати цих елементів заробітної плати. Якщо цього немає, працівники втрачають право на отримання відповідних виплат. У зв'язку з цим доплати та надбавки, на відміну від тарифних ставок і посадових окладів, які є постійною частиною заробітної плати, можуть мати зворотний характер, завдяки чому вони здатні постійно зберігати свою мотиваційну роль.

**Надбавки** мають стимулювальний характер, використовуються для врахування індивідуальних особливостей працівників, заохочення їх до поліпшення професійно важливих якостей і тривалої роботи в певній галузі, професійній сфері чи на певному підприємстві.

Поліпшення професійно важливих якостей, зокрема через набуття досвіду в певній сфері професійної діяльності, розширення професійного профілю сприяють сумлінному виконанню обов'язків і робіт, підвищенню якісних показників і продуктивності праці. Більшість надбавок має необов'язковий, добровільний характер.

**Доплати** застосовуються для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи чи умовами праці, що відхиляються від нормальних і не враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці.

Доплати компенсують затрачені фізичні та психічні зусилля працівникам, які працюють на роботах з високим рівнем інтенсивності, фізичної чи психічної важкості, шкідливими й небезпечними умовами праці та іншими відхиленнями від нормальних умов чи режиму роботи. Установлення доплат виконує не тільки компенсаційну функцію. Цей елемент заробітної плати має також мотивувати працівників до роботи з особливим характером і умовами праці. Доплати зазвичай мають обов'язковий, гарантований характер.

Доплати та надбавки можна поділити на *гарантовані* трудовим законодавством і *факультативні* (*добровільні*), установлені локальними нормативними актами (колективним договором, положенням про оплату праці тощо). Крім того,

надбавки та доплати можуть мати *постійний разовий*, *періодичний характер* або *встановлюватися на визначений період часу*.

Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів наведено на рис. 9.1.

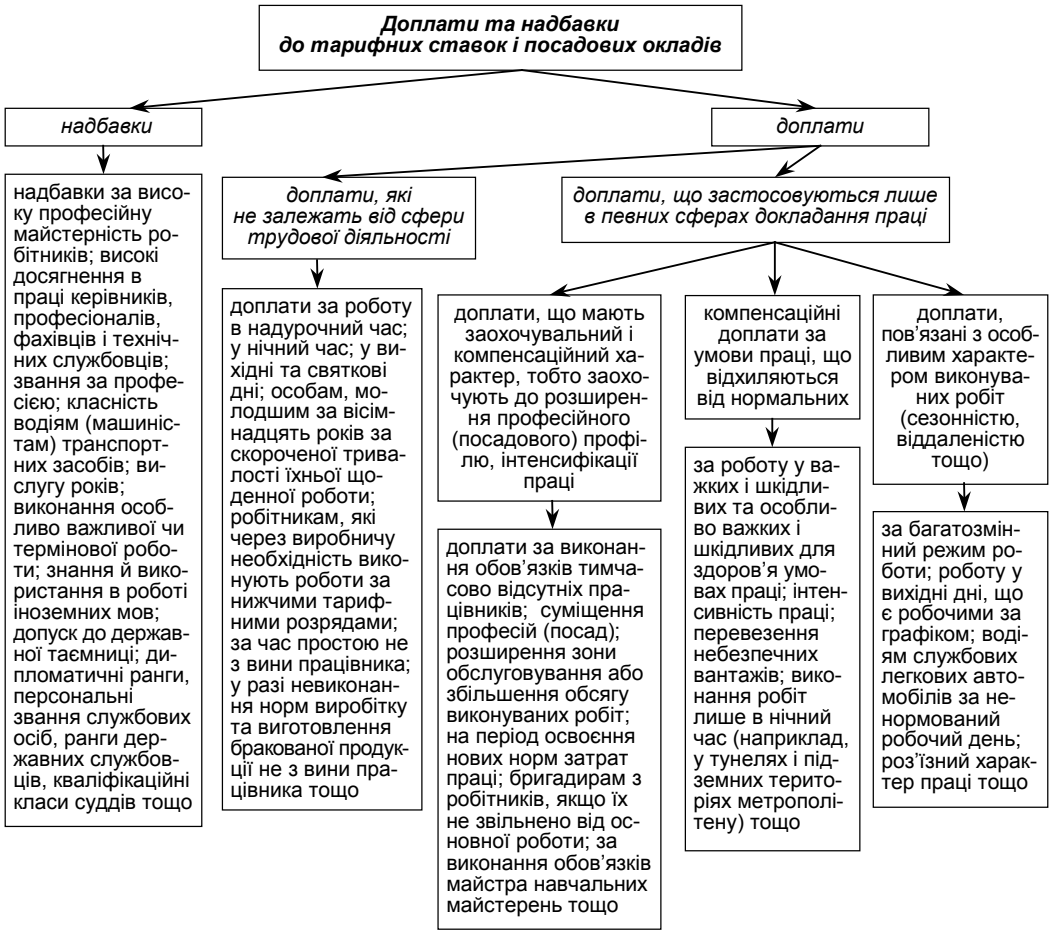


Рис. 9.1. Доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Перелік *надбавок до тарифних ставок і посадових окладів* включає надбавки: за високу професійну майстерність робітників; високі досягнення у праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців; звання за професією; класність водіям (машиністам) транспортних засобів; вислугу років; виконання особливо важливої чи термінової роботи; знання й використання в роботі іноземних мов; допуск до державної таємниці; дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів тощо.

*Доплати до тарифних ставок і посадових окладів* можна класифікувати *за сферами застосування*.

*Перша група* містить доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності. До цієї групи належать доплати: за роботу в надурочний час; у нічний час; у вихідні й святкові дні; особам молодшим за вісімнадцять років за скороченої тривалості їхньої щоденної роботи; робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи за нижчими тарифними розрядами, за час простою не з вини працівника, у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника тощо.

До *другої групи* належать доплати, що застосовуються лише в певних сферах докладання праці. Ці доплати використовують обмежено. Такі обмеження можуть бути зумовлені несприятливими умовами праці, інтенсивністю, напруженістю чи особливим характером робіт.

Своєю чергою, доплати, які належать до другої групи, можна поділити на:

— доплати, що мають заохочувальний і компенсаційний характер, тобто заохочують до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці: за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; на період освоєння нових норм затрат праці; бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи; за виконання обов'язків майстра навчальних майстерень; керування підсобним сільським господарством; ведення діловодства та бухгалтерського обліку; обслуговування обчислювальної техніки тощо;

— компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних: за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і шкідливих для здоров'я умовах праці; інтенсивність праці; перевезення небезпечних вантажів; виконання робіт лише в нічний час (наприклад, у тунелях і підземних територіях метрополітену) тощо.

— доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю тощо): за багатозмінний режим роботи; роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком; водіям службових легкових автомобілів за ненормований робочий день; роз'їзний характер праці тощо.

Відповідно до ст. 97 КЗпП України умови запровадження та розміри надбавок і доплат установлюються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Тому визначення переліку, розмірів та умов запровадження доплат і надбавок є виключним правом підприємства, яке реалізується під час переговорів між роботодавцем і профспілковим або іншим уповноваженим на представництво органом і закріплюється в колективному договорі.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про оплату праці» норми та гарантії, регламентовані зазначеним законом, КЗпП та іншими законодавчими актами України, є мінімальними державними гарантіями. У зв'язку з цим роботодавець може розширювати перелік доплат і надбавок або встановлювати вищі розміри виплат порівняно з регламентованими законодавством, визначеними угодами різних рівнів. Водночас розширення переліку доплат і надбавок і встановлення вищих розмірів виплат мають бути економічно обґрунтованими та доцільними.

Передбачені *Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки*[1] доплати та надбавки, які мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах і колективних договорах, наведено в табл. 9.1.

*Таблиця 9.1*

**ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ТАРИФНИХ СТАВОК, ОКЛАДІВ І ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО МАЮТЬ МІЖГАЛУЗЕВИЙ ХАРАКТЕР (КРІМ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ), ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ В ГАЛУЗЕВИХ, РЕГІОНАЛЬНИХ УГОДАХ І КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ**

| Найменування доплат і надбавок | Розміри доплат і надбавок |
|---|---|
| *Доплати* | |
| За суміщення професій (посад) | Доплата одному працівникові максимальним розміром не обмежується й установлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою та окладом посади, яка суміщується |
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт | Розмір доплати одному працівникові максимальним розміром не обмежується й визначається наявністю отриманої економії за тарифними ставками й окладами, які могли б виплачуватися за умов додержання нормативної чисельності працівників |
| За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника | До 100 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника |
| За роботу у важких і шкідливих та особливо важких й особливо шкідливих умовах праці | За роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 % тарифної ставки (окладу)<br>За роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 % тарифної ставки (окладу) |
| За інтенсивність праці | До 12 % тарифної ставки (окладу) |
| На період освоєння нових норм затрат праці | Підвищення відрядних розцінок до 20 %; підвищення тарифних ставок до 10 % |
| За керівництво бригадою (бригадирові, не звільненому від основної роботи) | Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб)<br>Конкретний розмір доплати визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадирові<br>Якщо чисельність ланки становить більше п'яти осіб, ланковим установлюється доплата в розмірі до 50 % відповідної доплати бригадира |
| За роботу у вечірній час — з 18 до 22 години (за багатозмінного режиму роботи) | 20 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час |
| За роботу в нічний час | 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час |

[1] Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки укладена між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, з однієї сторони, та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні, з другої сторони.

*Закінчення табл. 9.1*

| Найменування доплат і надбавок | Розміри доплат і надбавок |
|---|---|
| *Надбавки* | |
| За високу професійну майстерність | Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників:<br>— III розряду — 12 %;<br>— IV розряду — 16 %;<br>— V розряду — 20 %;<br>— VI розряду — 24 % тарифної ставки (окладу) |
| За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів | Водіям 2-го класу — 10 %, 1-го класу — 25 % установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час |
| За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів | До 25 % установленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час |
| За високі досягнення в праці | До 50 % посадового окладу |
| За виконання особливо важливої роботи на певний термін | До 50 % посадового окладу |

## 9.2. Характеристика та порядок нарахування надбавок

### Надбавки за високу професійну майстерність

Надбавка за високу професійну майстерність установлюється робітникам, які досягли високого рівня кваліфікації та майстерності, з метою посилення їхньої заінтересованості в підвищенні кваліфікації та поліпшенні результатів праці.

Відповідно до Генеральної угоди розмір надбавки за високу професійну майстерність має диференціюватися залежно від розряду робітників:

— III розряду — 12 %;
— IV розряду — 16 %;
— V розряду — 20 %;
— VI розряду — 24 % тарифної ставки (окладу).

Такий підхід до диференціації розмірів надбавок залежно від рівня кваліфікації (розряду) робітників простий у методичному плані та використанні. Водночас цього недостатньо, оскільки надбавка за високу професійну майстерність має стимулювати робітників не тільки до підвищення кваліфікації, а й до поліпшення результатів праці.

*Критеріями диференціації надбавок за високу професійну майстерність* робітників, крім розряду, можуть бути рівень освоєння суміжних професій (операцій) на дільниці (у бригаді), стаж роботи на підприємстві за відповідною професією, кількість верстатів, що обслуговуються (за умов багатоверстатного обслуговування), тощо.

**Приклад**. Варіант диференціації надбавок робітникам за професійну майстерність залежно від рівня кваліфікації, стажу роботи на підприємстві та освоєння суміжних професій або операцій наведено в табл. 9.2.

*Таблиця 9.2*

**РОЗМІРИ НАДБАВОК РОБІТНИКАМ ЗА ПРОФЕСІЙНУ МАЙСТЕРНІСТЬ ЗАЛЕЖНО ВІД РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ, СТАЖУ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ОСВОЄННЯ СУМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ АБО ОПЕРАЦІЙ, % ДО ТАРИФНОЇ СТАВКИ**

| Рівень освоєння суміжних професій (операцій) | Стаж роботи на підприємстві | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | до 5 років | | | | від 5 до 10 років | | | | понад 10 років | | | |
| | Розряд | | | | | | | | | | | |
| | III | IV | V | VI | III | IV | V | VI | III | IV | V | VI |
| Одна професія або до 50 % операцій на дільниці (у бригаді) | — | 6 | 8 | 10 | 6 | 8 | 10 | 12 | 8 | 10 | 12 | 16 |
| Дві професії або від 50 до 75 % операцій на дільниці (у бригаді) | 6 | 8 | 10 | 12 | 8 | 10 | 12 | 16 | 10 | 12 | 16 | 20 |
| Три та більше професій або понад 75 % операцій на дільниці (у бригаді) | 8 | 10 | 12 | 16 | 10 | 12 | 16 | 20 | 12 | 16 | 20 | 24 |

За *почасової системи оплати праці* сума надбавки за високу професійну майстерність визначається множенням годинної тарифної ставки (окладу) на відпрацьовану кількість годин і відсоток надбавки й діленням на 100 %. За *відрядної системи оплати праці* надбавка розраховується як відсоток від основної заробітної плати, яка визначається, виходячи з кількості продукції, яку виготовив працівник, і відрядних розцінок на неї.

Колективним договором на підприємстві мають бути передбачені *умови виплати* зазначених надбавок. Для *основних робітників* такими умовами можуть бути: виконання виробничих (нормованих) завдань, відсутність браку, порушень технологічної дисципліни та ін.

Надбавки за високу професійну майстерність *допоміжним робітникам* можуть виплачуватись у разі виконання нормованих завдань, відсутності претензій до якості робіт (послуг), понадпланових простоїв обладнання через несвоєчасне обслуговування тощо. У разі невиконання зазначених умов надбавки не виплачуватимуться або їх розмір може бути зменшений.

**Надбавки за високі досягнення в праці, зокрема державним службовцям**

Надбавка за високі досягнення в праці може встановлюватися керівникам, професіоналам, фахівцям і технічним службовцям.

Надбавки за високі досягнення в праці працівникам бюджетної сфери можуть установлюватись у розмірі до 50 % посадового окладу. Це є граничним розміром зазначеної надбавки, і таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів і установ[1].

[1] Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298.

Надбавки за високі досягнення в праці працівникам апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів диференціюються залежно від категорії державного службовця[1]:

— керівникам структурних підрозділів, їхнім заступникам, спеціалістам установлюється в розмірі до 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг державного службовця та надбавки (винагороди) за вислугу років;

— керівним працівникам і спеціалістам департаментів, управлінь, відділів, інших структурних підрозділів, які розробляють проекти нормативно-правових актів, проводять експертизу проектів таких актів (якщо положеннями про підрозділи передбачено виконання такої роботи), а також керівним працівникам і спеціалістам, які забезпечують адміністрування податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску, протидію контрабанді та порушенню митних правил, особам начальницького складу податкової міліції, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність та досудове розслідування кримінальних правопорушень, структурних підрозділів Міністерства доходів і зборів; керівним працівникам і слідчим органів внутрішніх справ, посади яких віднесені до відповідних категорій посад державних службовців і які здійснюють досудове розслідування кримінальних правопорушень, — у розмірі до 100 % посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг державного службовця та надбавки (винагороди) за вислугу років;

— службовцям — у розмірі до 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за вислугу років.

Щодо підприємств небюджетного сектору економіки, то в Генеральній угоді зазначено, що надбавка за високі досягнення в праці встановлюється в розмірі до 50 % посадового окладу.

Важливе питання — розроблення критеріїв (підстав) установлення й виплати таких надбавок. Надбавки за високі досягнення в праці повинні встановлюватись у разі досягнення працівником чітко визначених показників, які мають ураховувати індивідуальні результати праці працівника певної професійної групи. Для різних категорій і професійних груп мають бути розроблені свої показники.

Зазначені надбавки можуть призначатися й за рекомендаціями атестаційної комісії на підставі результатів атестації, що має бути регламентовано відповідними внутрішніми нормативними актами: колективним договором і положенням про атестацію працівників.

Колективним договором на підприємстві може бути також визначено, що в разі несвоєчасного виконання завдань, погіршання якості роботи та порушення працівниками трудової дисципліни розмір надбавки може бути зменшений чи вона може бути повністю скасована.

**Надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін**

Надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін запроваджуються з метою зосередження зусиль працівників для роботи над першочерговими важливими завданнями та прискорення їх розв’язання.

[1] Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268.

Працівникам бюджетної сфери можуть установлюватися зазначені надбавки на термін виконання особливо важливої роботи в розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки). Це є граничним розміром, і таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). Для працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін диференціюються залежно від категорії державного службовця аналогічно надбавкам за високі досягнення в праці.

Щодо підприємств небюджетного сектору економіки, то в Генеральній угоді зазначено, що надбавка за виконання особливо важливої роботи на певний термін установлюється в розмірі до 50 % посадового окладу.

У колективному договорі має бути визначено перелік особливо важливих робіт, а також професій і посад працівників, для яких можуть установлюватися зазначені надбавки. Колективним договором можуть бути також передбачені випадки, у разі настання яких надбавка може бути скасована чи зменшена в розмірі.

Винагорода за виконання особливо важливої роботи може встановлюватись як щомісячна надбавка на термін виконання такої роботи або у вигляді премії. Премії за виконання важливих та особливо важливих завдань мають одноразовий характер і належать до інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

**Надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови**

Працівникам бюджетної сфери можуть установлюватися надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови:

— однієї європейської — 10 %;

— однієї східної, угро-фінської або африканської — 15 %;

— двох і більше мов — 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

Генеральною угодою надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови не передбачена, тому підприємства небюджетного сектору економіки самостійно можуть установлювати таку надбавку в колективному договорі, якщо є підстави для цього.

Колективним договором підприємства має бути визначено перелік посад, за якими можуть виплачуватися надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови, умови, порядок запровадження та розміри таких надбавок. Надбавки можуть установлюватися працівникам, посадові обов’язки яких передбачають контакти з іноземними партнерами та (або) роботу з документами, літературою іноземною мовою.

На підприємстві може бути встановлено такий порядок запровадження надбавок за знання та використання в роботі іноземної мови. Право на встановлення надбавок можуть давати документи, які засвідчують знання іноземної мови. Такими документами можуть бути дипломи про освіту (закінчення інституту іноземних мов, факультету іноземних мов університету чи інституту, університетів за кордоном) і сертифікати. Для встановлення надбавок термін видачі документів не має перевищувати п’яти років.

Працівникам, які володіють іноземними мовами, але не мають відповідного документа про освіту чи сертифіката, або якщо після отримання документа минуло більш як п'ять років, надбавки встановлюють за результатами складання іспитів. Такі іспити можуть проводитися безпосередньо на підприємстві або у відповідних навчальних закладах.

Надбавка встановлюється терміном на 5 років. Після закінчення цього терміну працівник має скласти іспити для підтвердження належного рівня знань. В окремих випадках (хвороба, тривале відрядження та інші поважні причини) складання іспитів може бути перенесене на наступний рік.

На підприємстві можуть бути встановлені вікові обмеження щодо необхідності складати іспити для підтвердження належного рівня знань. Наприклад, працівники, які досягли 40-річного віку (або мають досвід роботи не менше 20 років), які показали високий рівень знань під час останнього іспиту й активно застосовують іноземні мови в щоденній роботі, можуть бути звільнені від подальшого складання іспитів. При цьому надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови може зберігатися за такими працівниками на весь час роботи на цих посадах, якщо не будуть внесені відповідні зміни до колективного договору (наприклад, зміни до переліку посад, за якими можуть виплачуватися такі надбавки).

Коли щоденного застосування в роботі іноземної мови не потрібно, надбавки не виплачують.

Важливе питання — установлення розміру надбавок.

**Приклад**. Варіант диференціації розмірів надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови залежно від кількості мов, якими володіє та які використовує в роботі працівник, і стажу роботи на підприємстві наведено в табл. 9.3. Мінімальний розмір надбавки в запропонованому варіанті — 10 %, максимальний — 25 % посадового окладу працівника.

*Таблиця 9.3*

**РОЗМІРИ НАДБАВОК ЗА ЗНАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ В РОБОТІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ЗАЛЕЖНО ВІД КІЛЬКОСТІ МОВ І СТАЖУ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ, % ДО ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ**

| Кількість мов, якими володіє і які використовує в роботі працівник | Стаж роботи на підприємстві | | | |
|---|---|---|---|---|
| | до 3 років | від 3 до 6 років | від 6 до 10 років | понад 10 років |
| Одна мова | 10 | 13 | 16 | 19 |
| Дві мови | 13 | 16 | 19 | 22 |
| Три та більше мов | 16 | 19 | 22 | 25 |

### Надбавки за допуск до державної таємниці

Якщо за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює з відомостями, що становлять державну таємницю, йому має надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень відповідно до ст. 30 Закону України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. № 3855-XII. Види, розміри та порядок надання такої компенсації встановлюються Кабінетом Міністрів України, зокрема Положенням про види, розміри і порядок надання

компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414. Відповідно до цього положення особам, які за умовами своєї професійної діяльності постійно працюють з відомостями, що становлять державну таємницю, тобто працюють в умовах режимних обмежень, передбачено встановлення надбавок до посадових окладів (тарифних ставок).

Розміри надбавок диференціюються залежно від ступеня секретності інформації (табл. 9.4).

*Таблиця 9.4*

**РОЗМІРИ НАДБАВОК ЗА ДОПУСК ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ**

| Категорія персоналу | Ступінь секретності інформації | Розмір надбавки, % до посадового окладу (тарифної ставки) |
|---|---|---|
| Особи, які за умовами своєї професійної діяльності постійно працюють з відомостями, що становлять державну таємницю, тобто працюють в умовах режимних обмежень | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості» | 20 |
| | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно» | 15 |
| | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно» | 10 |
| Особи, які працюють в умовах режимних обмежень і безпосередньо виконують науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, що містять державну таємницю та передбачені державним замовленням (контрактом) | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості» | 70—100 |
| | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно» | 30—70 |
| | відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно» | 10—30 |

Персональний склад осіб, які працюють в умовах режимних обмежень, і розмір надбавки визначаються державним органом, підприємством, на якому працюють ці особи. Надбавка до посадових окладів (тарифних ставок) виплачується за наявності дозволу (ліцензії) на діяльність, пов'язану з державною таємницею.

**Надбавки за вислугу років**

Стаж роботи може бути критерієм диференціації заробітної плати в різних її частинах. Стаж можна враховувати під час визначення розміру тарифної ставки (окладу, посадового окладу) в межах вилки, установленої для певної кваліфікаційної групи з оплати праці (розряду, посади, грейду).

Заохочення за вислугу років і стаж роботи може здійснюватись у вигляді щомісячних надбавок до посадових окладів і тарифних ставок. Надбавки диференціюються залежно від стажу роботи на підприємстві чи в певній галузі. Як альтернатива або в доповнення до щомісячних надбавок може виплачуватися винагорода за вислугу років (стаж роботи) раз на рік.

Стаж роботи може бути також критерієм диференціації таких виплат:

— окремих надбавок, наприклад, за професійну майстерність, високі досягнення в праці, знання й використання в роботі іноземної мови та ін.;

— виплат до ювілейних дат, професійних і державних свят;

— допомоги працівникам, які виходять на пенсію.

Відповідно до ст. 46 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється в *співвідношенні до мінімальної заробітної плати* залежно від стажу державної служби в таких розмірах:

— понад 1 року — 0,2;
— понад 5 років — 0,4;
— понад 10 років — 0,6;
— понад 15 років — 0,8;
— понад 20 років — 1,0.

В окремих видах економічної діяльності розміри надбавок за вислугу років диференціюються залежно від типу закладу (установи, організації, підрозділу тощо) і категорії (професійної групи, посади тощо) працівників.

**Приклад**. Передбачені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 5 жовтня 2005 р. № 308/519 *надбавки за тривалість безперервної роботи, диференційовані залежно від типу закладів охорони здоров'я та посади працівника*, наведено в табл. 9.5.

*Таблиця 9.5*

**НАДБАВКИ ЗА ТРИВАЛІСТЬ БЕЗПЕРЕРВНОЇ РОБОТИ, ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІ ЗАЛЕЖНО ВІД ТИПУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКА**

| Заклади (підрозділи) | Посади | Максимальний розмір надбавок | Порядок виплати надбавок |
|---|---|---|---|
| 1 Дільничні лікарні, амбулаторії, зокрема лінійні на залізничному транспорті, та ті, що увійшли до складу центрів первинної медико-санітарної допомоги або до центральних районних, районних та міських лікарень, що розташовані в сільській місцевості, амбулаторії сімейної медицини | Лікарі — незалежно від найменування посади, дільничні медичні сестри, зубні лікарі, медичні сестри загальної практики — сімейної медицини | 40 % | Від 3 до 5 років безперервної роботи — 10 %, від 5 до 7 років — 20 %, від 7 до 9 років — 30 %, понад 9 років — 40 % посадового окладу |
| 2 Міські поліклініки (підрозділи), зокрема поліклініки центральних районних, районних лікарень сільських районів, центральних районних поліклінік, на які в разі відсутності ЦРЛ покладені їх функції, територіальні медичні об'єднання, центри первинної медико-санітарної допомоги | Завідувачі терапевтичних, педіатричних відділень і відділень (амбулаторій) сімейної медицини, лікарі загальної практики, лікарі — дільничні терапевти та педіатри територіальних дільниць і дільничні медичні сестри, медичні сестри загальної практики — сімейної медицини | 30 % | З першого року до 3 років (включно) — 10 %, від 3 до 5 років — 20 %, понад 5 років — 30 % посадового окладу |
| 3 Медико-санітарні частини, цехові лікарські дільниці міських (районних) поліклінік (підрозділів) | Завідувачі терапевтичних, педіатричних відділень, лікарі загальної практики, лікарі-терапевти та дільничні медичні сестри цехових лікарських дільниць, медичні сестри загальної практики — сімейної медицини | 20 % | Від 3 до 5 років безперервної роботи — 10 %, понад 5 років — 20 % посадового окладу |

*Продовження табл. 9.5*

| Заклади (підрозділи) | Посади | Максимальний розмір надбавок | Порядок виплати надбавок |
|---|---|---|---|
| 4 Пункти (відділення) невідкладної медичної допомоги вдома | Лікар-терапевт, лікар-педіатр, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою, водії санітарних машин | 30 % | Від 3 до 5 років — 10 %, від 5 до 7 років — 20 %, понад 7 років — 30 % посадового окладу |
| 5 Територіальні поліклініки, поліклініки на залізничному, водному та повітряному транспорті | Лікарі загальної практики, лікарі-терапевти цехових лікарських дільниць, дільничні медичні сестри цехових лікарських дільниць і загальної практики — сімейної медицини | 20 % | Від 3 до 5 років — 10 %, понад 5 років — 20 % посадового окладу |
| 6 Центри екстреної медичної допомоги та медицини катастроф, станції екстреної (швидкої) медичної допомоги, відділення екстреної (невідкладної) медичної допомоги | Старші лікарі, лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою виїзних бригад, водії та молодші медичні сестри бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги та виїзних консультативних бригад | 60 % | Від 3 до 5 років — 20 %, від 5 до 7 років — 40 %, понад 7 років — 60 % посадового окладу |
| 7 Державний заклад «Українська станція виїзної екстреної консультативної медичної допомоги МОЗ України» | Водії виїзної екстреної консультативної медичної допомоги | 60 % | Від 3 до 5 років — 20 %, від 5 до 7 років — 40 %, понад 7 років — 60 % посадового окладу |
| 8 Поліклінічні заклади (підрозділи) на залізничному та водному транспорті, заклади охорони здоров'я інших органів державної влади (при виконанні функцій з надання меддопомоги населенню прикріпленої території) | Завідувачі терапевтичних, педіатричних відділень, дільничні терапевти, педіатри та дільничні медичні сестри територіальних дільниць, лікарі загальної практики та медичні сестри загальної практики — сімейної медицини | 30 % | Від 3 до 5 років — 10 %, від 5 до 7 років — 20 %, понад 7 років — 30 % посадового окладу |
| 9 Протичумні заклади та структурні підрозділи з боротьби з особливо небезпечними інфекціями інших закладів | Усі працівники незалежно від найменування посади (професії) | 40—80 % | 10 % посадового окладу за кожен відпрацьований рік |
| 10 Протилепрозні заклади (підрозділи) | Усі працівники незалежно від найменування посади (професії) | 50 % | Від 3 до 5 років — 15 %, від 5 до 10 років — 25 %, понад 10 років — 50 % посадового окладу |
| 11 Медико-соціальні експертні комісії<br>Центри (бюро) медико-соціальної експертизи, крім фтизіопульмонологічних | Лікарі (включаючи голів і головних експертів) | 20 % | Від 3 до 5 років — 10 %, понад 5 років — 20 % посадового окладу |

*Закінчення табл. 9.5*

| Заклади (підрозділи) | Посади | Максимальний розмір надбавок | Порядок виплати надбавок |
|---|---|---|---|
| 12 Спеціалізовані заклади охорони здоров'я та структурні підрозділи закладів охорони здоров'я, які здійснюють діагностику туберкульозу та надають лікувально-профілактичну допомогу хворим на заразну форму туберкульозу | Лікарі незалежно від найменування посад, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від найменування посад, професіонали з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності, молодші медичні сестри в структурних підрозділах протитуберкульозних закладів з високим ступенем ризику інфікування на захворювання на туберкульоз | 60 % | До 2 років (включно) безперервної роботи — 10 %, від 2 до 4 років — 20 %, від 4 до 6 років — 30 %, від 6 до 8 років — 40 %, від 8 до 10 років — 50 %, понад 10 років — 60 % посадового окладу |
| 13 Спеціалізовані заклади охорони здоров'я та структурні підрозділи закладів охорони здоров'я, які здійснюють діагностику туберкульозу та надають лікувально-профілактичну допомогу хворим на активну форму туберкульозу | Лікарі незалежно від найменування посад, фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою незалежно від найменування посад, професіонали з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності, молодші медичні сестри | 40 % | До 3 років (включно) безперервної роботи — 10 %, від 3 до 6 років — 20 %, від 6 до 9 років — 30 %, понад 9 років — 40 % посадового окладу |
| 14 Українська психіатрична лікарня із суворим наглядом МОЗ України | Усі працівники незалежно від найменування посади (професії) | 25 % | Від 2 до 5 років — 5 %, від 5 до 10 років — 10 %, від 10 до 15 років — 15 %, від 15 до 20 років — 20 %, понад 20 років — 25 % посадового окладу |

Генеральною угодою надбавку за вислугу років не передбачено. Якщо така надбавка не передбачена також відповідними галузевими угодами, то підприємства небюджетного сектору економіки самостійно можуть установлювати надбавку за вислугу років (стаж роботи) в колективному договорі.

Шкала диференціації надбавки за вислугу років (стаж роботи) *залежно від кількості відпрацьованих років на підприємстві чи в галузі* може бути різною. Надбавка за вислугу років може виплачуватись у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) залежно від стажу роботи на підприємстві (в організації, галузі) у таких розмірах:

— понад 3 роки — 10 %;
— понад 5 років — 15 %;
— понад 10 років — 20 %;
— понад 15 років — 25 %;
— понад 20 років — 30 %;
— понад 25 років — 40 %.

Може встановлюватися *надбавка за кожен рік роботи* на підприємстві чи в галузі. Наприклад, за кожен рік роботи на підприємстві — 2 % надбавки за вислугу років, але не більше 40 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу). За такого підходу працівникові, який пропрацював на підприємстві три роки, виплачуватиметься надбавка в розмірі 6 % установленої йому тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

У разі високої плинності новоприйнятих працівників і працівників з невеликим стажем роботи на підприємстві потрібно розробляти заходи та механізми, спрямовані на закріплення персоналу. З-поміж останніх слід виокремити *збільшення розмірів надбавок за вислугу років працівникам з невеликим стажем роботи*.

**Приклад**. Щомісячну надбавку за вислугу років (стаж роботи) можна розраховувати за формулою

$$\text{Надб}_{\text{стаж}} = (n + 2) \times 2, \qquad (9.1)$$

де $n$ — кількість відпрацьованих на підприємстві років.

Треба також зазначити максимальний розмір надбавки.

За такого підходу працівникові, який пропрацював на підприємстві три роки, виплачуватиметься надбавка в розмірі (3 + 2) × 2 = 10 % установленої йому тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

Такий підхід до диференціації надбавок за вислугу років (стаж роботи) може бути одним з дієвих механізмів закріплення персоналу на підприємстві з огляду на таке: працівників, які відпрацювали на підприємстві три роки, заведено відносити до стабільних. У зв'язку з цим розмір надбавки для таких працівників має бути відчутним. 10 % є порогом відчутності, тобто мінімальною різницею у виплатах, що робить таку різницю (відмінність) відчутною та помітною. Тому різниця в 10 % забезпечує об'єктивну диференціацію різних виплат залежно від тих чи тих чинників.

Надбавка за вислугу років (стаж роботи) має *постійний характер*. Якщо така надбавка встановлена працівникові, то її розмір (у відсотках до тарифної ставки, окладу чи посадового окладу або в абсолютній величині) може лише збільшуватися. Надбавка за вислугу років (стаж роботи) не може бути скасована. Розмір такої надбавки не може бути зменшений роботодавцем в односторонньому порядку.

Скасування чи зменшення розміру надбавки може розцінюватись як погіршання умов оплати праці. Відповідно до ст. 97 КЗпП України власник або вповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, установлені законодавством, угодами, колективними договорами. Крім того, про нові або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршання власник або вповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 103 КЗпП України).

**Надбавки за почесні та спортивні звання**

Працівникам бюджетної сфери можуть установлюватися надбавки:

1) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР:

— «народний» — у розмірі 40 %;

— «заслужений» — 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

2) за спортивні звання:

— «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» — у розмірі 20 %;

— «майстер спорту міжнародного класу» — 15 %;

— «майстер спорту» — 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Зазначені надбавки встановлюють працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним почесним чи спортивним званням. Відповідність почесного чи спортивного звання профілю діяльності працівника на обійманій посаді визначається керівником установи, закладу або організації.

**Приклад**. Передбачені Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників Міністерства доходів і зборів та його територіальних органів» від 7 серпня 2013 р. № 597 *надбавки* до посадових окладів за спеціальні звання керівним працівникам і спеціалістам Міністерства доходів і зборів та його територіальних органів і окладів осіб рядового та начальницького складу податкової міліції *за спеціальні звання* наведено в табл. 9.6.

*Таблиця 9.6*

**РОЗМІРИ НАДБАВОК ДО ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІ ЗВАННЯ КЕРІВНИМ ПРАЦІВНИКАМ І СПЕЦІАЛІСТАМ МІНІСТЕРСТВА ДОХОДІВ І ЗБОРІВ ТА ЙОГО ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ Й ОКЛАДІВ ОСІБ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ ЗА СПЕЦІАЛЬНІ ЗВАННЯ**

| Спеціальні звання | Розмір надбавки, грн |
|---|---|
| Головний державний радник податкової та митної справи | 160 |
| Державний радник податкової та митної справи I рангу | 150 |
| Державний радник податкової та митної справи II рангу | 145 |
| Державний радник податкової та митної справи III рангу | 140 |
| Радник податкової та митної справи I рангу | 135 |
| Радник податкової та митної справи II рангу | 130 |
| Радник податкової та митної справи III рангу | 125 |
| Інспектор податкової та митної справи I рангу | 120 |
| Інспектор податкової та митної справи II рангу | 115 |
| Інспектор податкової та митної справи III рангу | 110 |
| Інспектор податкової та митної справи IV рангу | 105 |
| Молодший інспектор податкової та митної справи | 65 |
| Генерал-полковник податкової міліції | 150 |
| Генерал-лейтенант податкової міліції | 145 |
| Генерал-майор податкової міліції | 140 |
| Полковник податкової міліції | 135 |
| Підполковник податкової міліції | 130 |
| Майор податкової міліції | 125 |
| Капітан податкової міліції | 120 |
| Старший лейтенант податкової міліції | 115 |
| Лейтенант податкової міліції | 110 |
| Старший прапорщик податкової міліції | 65 |
| Прапорщик податкової міліції | 60 |
| Рядовий податкової міліції | 30 |

Генеральною угодою надбавки за почесні та спортивні звання не передбачені, тому підприємства небюджетного сектору економіки самостійно можуть установлювати такі надбавки в колективному договорі. Виплачувати надбавки доцільно лише тим працівникам, діяльність яких відповідає профілю відповідних звань.

## 9.3. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування

### Оплата роботи в надурочний час

*Надурочною* вважається робота, виконана працівником за ініціативою роботодавця понад установлену тривалість часу щоденної роботи (зміни, робочого дня).

За підсумованого обліку робочого часу надурочним уважається час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. Під час підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).

Надурочні роботи зазвичай не допускаються. Власник або вповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що передбачені законодавством, зокрема ст. 62 КЗпП України. Ст. 63 КЗпП України визначає категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт. Надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства (ст. 64 КЗпП України). Надурочні роботи не мають перевищувати для кожного працівника чотирьох годин упродовж двох днів підряд і 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України).

> Не вважається надурочною робота за сумісництвом. При цьому тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом упродовж місяця не має перевищувати половини місячної норми робочого часу.
>
> Не є надурочною й робота понад нормальну тривалість робочого часу працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого дня. Перелік професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Робота понад нормальну тривалість робочого часу цій категорії працівників не оплачується в підвищеному розмірі. Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором за кожним видом робіт, професій і посад і трудовим договором.

Порядок і розміри оплати праці в надурочний час установлюються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Праця в надурочний час оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП України. За *погодинної системи оплати праці* робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. Розмір оплати праці визначається за формулою

$$O_{н.п} = TC_{год} \times K_{н.г} \times K_{п.о}, \quad (9.2)$$

де $O_{н.п}$ — оплата праці в надурочний час;

$TC_{год}$ — годинна тарифна ставка, грн;

$K_{н.г}$ — кількість відпрацьованих надурочних годин;

$K_{п.о}$ — коефіцієнт підвищення оплати праці.

Відповідно до законодавства $K_{п.о} = 2$.

Якщо певним професійним групам працівників установлено *денну тарифну ставку* чи *місячний посадовий оклад*, то розмір годинної оплати визначається, виходячи з денної чи місячної норми робочого часу. Для визначення розміру доплати потрібно розрахувати годинну оплату (ставку) працівника. Вона розраховується діленням денної тарифної ставки на денну норму робочого часу, установлену для відповідних професійних груп працівників, місячного окладу — на місячну норму робочого часу.

За *відрядною системою оплати праці* за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за всі відпрацьовані надурочні години.

**Доплати за роботу в нічний час**

Відповідно до ст. 108 КЗпП України робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, установленому генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним уважається час з 22-ї до 6-ї години (ст. 54 КЗпП України). Установлений КЗпП України розмір доплати є мінімальною державною гарантією, і нижче за нього доплата здійснюватися не може.

Працівникам бюджетної сфери доплата за роботу в нічний час установлена в розмірі до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи, якщо вищий розмір не визначений законодавством[1].

Для окремих категорій працівників закладів охорони здоров'я [працівникам, які надають екстрену, швидку та невідкладну медичну допомогу (зокрема водіям санітарних автомобілів швидкої, невідкладної медичної допомоги), які працюють у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії, для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях] доплата за роботу в нічний час здійснюється в розмірі 50 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час[2].

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298.

[2] Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 5 жовтня 2005 р. № 308/519.

Відповідно до Генеральної угоди розмір доплати за роботу в нічний час має становити 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.

За *почасової системи оплати праці* розмір доплати працівникові визначається множенням годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) на відпрацьовану кількість годин у нічний час і відсоток доплати й діленням на 100 %. За *відрядної системи оплати праці* доплата за роботу в нічний час розраховується аналогічно виходячи з годинної ставки робітника-відрядника.

Визначений Генеральною угодою перелік доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, що мають міжгалузевий характер, містить також ***доплати за роботу у вечірній час*** (з 18-ї до 22-ї години) за багатозмінного режиму роботи. Розмір таких доплат має становити 20 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.

### Оплата праці в святкові та неробочі дні

> Ст. 73 КЗпП України встановлені такі святкові дні: 1 січня — Новий рік; 7 січня — Різдво Христове; 8 березня — Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня — День Перемоги; 28 червня — День Конституції України; 24 серпня — День незалежності України. Робота також не проводиться в дні релігійних свят: 7 січня — Різдво Христове; один день (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця.
>
> Якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, останній переноситься на наступний день після святкового або неробочого (ст. 67 КЗпП України).
>
> Робота в святкові та неробочі дні законодавством не допускається, крім випадків, передбачених ст. 73 КЗпП України.

Робота в святковий і неробочий день оплачується в подвійному розмірі (ст. 107 КЗпП України).

Робота *робітників-відрядників* оплачується за подвійними відрядними розцінками.

*Працівникам*, *яким установлені годинні або денні ставки*, робота в святковий і неробочий день оплачується в розмірі подвійної годинної або денної ставки.

Праця *працівників*, *які отримують місячний оклад*, винагороджується доплатою в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота в святковий і неробочий день здійснювалась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота проводилася понад місячну норму. При цьому розмір годинної оплати визначається діленням місячного окладу на місячну норму робочого часу, установлену для відповідних професійних груп працівників.

Оплата всім категоріям працівників здійснюється в зазначених розмірах за години, фактично відпрацьовані в святковий чи неробочий день.

Подвійний розмір оплати за роботу в святкові чи неробочі дні поширюється тільки на годинні (денні) ставки або відрядні розцінки. На інші виплати: доплати, надбавки до тарифних ставок (окладів, посадових окладів), премії тощо —

підвищена оплата не поширюється, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

Ст. 107 КЗпП України передбачена можливість надання працівникові, який працював у святковий чи неробочий день, іншого дня відпочинку за його бажанням. Підвищена оплата праці в святкові та неробочі дні здійснюється незалежно від компенсації такої роботи наданням іншого дня відпочинку.

**Оплата праці у вихідні дні**

> Згідно зі ст. 67 КЗпП України за п'ятиденного робочого тижня працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а за шестиденного робочого тижня — один вихідний день. Загальний вихідний — неділя. Другий вихідний день у разі п'ятиденного робочого тижня, якщо він не визначений законодавством, установлюється графіком роботи підприємства й зазвичай надається підряд із загальним вихідним днем.
>
> На підприємствах, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності.
>
> Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається лише у виняткових випадках, визначених ст. 71 КЗпП України, за письмовим наказом (розпорядженням) власника або вповноваженого ним органу та з дозволу органу первинної профспілкової організації.

Робота у вихідний день може оплачуватись у подвійному розмірі або компенсуватися наданням іншого дня відпочинку. Спосіб компенсації визначається за угодою сторін — працівника та роботодавця — і оформляється наказом керівника.

У разі грошової компенсації розмір оплати визначається аналогічно оплаті праці в святкові та неробочі дні в порядку, передбаченому ст. 107 КЗпП України. Робота у вихідний день оплачується в підвищеному розмірі, якщо працівникові така робота не була компенсована наданням іншого дня відпочинку.

Якщо працівник працює за графіком і йому надаються інші дні відпочинку, то оплата не підвищується, крім роботи в святкові чи неробочі дні.

Порядок оплати праці в святкові, неробочі та вихідні дні поширюється на *працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого дня*.

*Тимчасовим працівникам, які уклали трудовий договір на термін не більше шести днів*, за роботу в святкові (неробочі) і вихідні дні не надаються інші дні відпочинку, а оплата праці за ці дні здійснюється в одинарному розмірі.

## 9.4. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування

**Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт**

Працівникам, які виконують на тому самому підприємстві поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) упродовж установленої законодавством тривалості робочого дня, здійснюється *доплата за суміщення професій* (*посад*).

Доплати за суміщення професій (посад) та за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт мають одночасно стимулювальний і компенсаційний характер.

Працівникам бюджетної сфери доплати за суміщення професій (посад) і за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт можуть установлюватись у розмірі не більше 50 % посадового окладу (тарифної ставки). При цьому такі доплати не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їхнім заступникам, а також керівникам структурних підрозділів та їхнім заступникам.

У Генеральній угоді зазначено, що доплата за суміщення професій (посад) одному працівникові максимальним розміром не обмежується й установлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою (окладом, посадовим окладом) професії (посади), яка суміщується.

Конкретні розміри встановлюються за угодою сторін — працівника та роботодавця, проте з дотриманням вимог чинного законодавства, колективних угод і договорів.

За *почасової* (*погодинної*) *системи оплати праці* доплата може встановлюватись у:

— абсолютному розмірі;

— відсотках до годинної (денної, місячної) тарифної ставки (окладу, посадового окладу) працівника за основною професією (посадою);

— відсотках до годинної (денної, місячної) тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за професією (посадою), яку працівник суміщує.

За *відрядної системи оплати праці* розмір доплати зазвичай розраховується, виходячи з кількості продукції, яку виготовив працівник за іншою професією, і відрядних розцінок на неї.

Розмір доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт визначається наявністю отриманої економії за тарифними ставками та окладами, які могли б виплачуватися за умов додержання нормативної чисельності працівників.

**Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника**

Працівникам, які виконують на тому самому підприємстві поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата (ст. 105 КЗпП України). Такі доплати запроваджуються задля стимулювання працівників виконувати додаткові функції (обов'язки) поряд зі своєю основною роботою, у межах установленої норми робочого часу.

Працівникам бюджетної сфери така доплата може встановлюватись у розмірі не більше 50 % посадового окладу (тарифної ставки). Для працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів установлені обмеження щодо застосування доплат за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Такі доплати можуть установлюватися лише в окремих випадках для спеціалістів і службовців.

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників таких самих категорій персоналу може встановлюватись у розмірі до 50 % посадового окладу за основною роботою з використанням для цього до 50 % посадового окладу відсутнього працівника. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу розмір доплати визначається різницею між фактичним посадовим окладом тимчасово відсутнього керівника й посадовим окладом працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника. Така доплата не поширюється на працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника і є його заступником[1].

На підприємствах небюджетного сектору економіки відповідно до Генеральної угоди доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може встановлюватись у розмірі до 100 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника.

У колективному договорі варто зазначати, що доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх керівників їхнім штатним заступникам не виплачуються.

За *почасової системи оплати праці* за домовленістю між працівником і роботодавцем з урахуванням норм чинного законодавства та умов колективних угод і договорів доплата може встановлюватись у:

— абсолютному розмірі;

— відсотках до годинної (денної, місячної) тарифної ставки (окладу, посадового окладу) працівника за основною професією (посадою);

— відсотках до годинної (денної, місячної) тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника.

За *відрядної системи оплати праці* розмір доплати зазвичай розраховується, виходячи з кількості продукції, яку виготовив працівник за відповідною професією, і відрядних розцінок на неї.

**Доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці**

На важких роботах, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними, географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена заробітна плата (ст. 100 КЗпП України). Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України. Підвищення заробітної плати здійснюється за результатами атестації робочих місць.

Колективним договором має бути визначений перелік конкретних робіт і робочих місць з важкими й шкідливими та особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці.

Робітникам, які працюють у важких і шкідливих та особливо важких й особливо шкідливих умовах праці, можуть підвищуватися тарифні ставки або встановлюватися доплати.

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268.

Доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці можуть також установлюватися майстрам, начальникам дільниць і цехів, іншим керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям за умов їхньої постійної (наприклад, не менше 50 % робочого часу) зайнятості на дільницях, у цехах і виробництвах, де робітники отримують відповідні доплати чи їм установлено підвищені тарифні ставки.

Конкретні розміри доплат установлюються підприємством самостійно з урахуванням норм чинного законодавства та умов колективних угод. Генеральна угода містить традиційну шкалу диференціації доплат залежно від важкості та шкідливості умов:

— за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 % тарифної ставки (окладу);

— за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 % тарифної ставки (окладу).

Порядок та умови підвищення тарифних ставок чи встановлення доплат можуть бути визначені галузевими угодами й обов'язково регламентовані колективним договором.

Колективними договорами й угодами може бути визначено, що працівник має право на доплату за умов роботи у важких чи шкідливих умовах праці не менше 50 % робочого часу. Доплата може також установлюватися за фактично відпрацьований у важких чи шкідливих умовах час.

> Розмір доплат може встановлюватися з урахуванням ступеня шкідливості факторів виробничого середовища та важкості праці не у відсотках до тарифної ставки (окладу) робітника, а в однаковому абсолютному розмірі всім робітникам відповідної професійної групи, зайнятим у важких і шкідливих умовах праці, незалежно від рівня їхньої кваліфікації. При цьому абсолютний розмір доплати залежно від ступеня шкідливості факторів виробничого середовища та важкості праці для робітників відповідної професійної групи розраховується за тарифною ставкою (окладом) робітника найвищого (VI або більшого) розряду. Запровадження такого підходу приведе до збільшення розмірів доплат робітникам нижчих і середніх тарифних розрядів, а отже, до збільшення витрат на оплату праці. Разом із цим такий підхід справедливий, оскільки будь-які відхилення в умовах праці від нормальних однаково негативно впливають на організм людини незалежно від рівня її кваліфікації. Тому грошова компенсація за роботу в несприятливих умовах праці для відновлення працездатності організму людини має бути однакова.

До доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних, належать **доплати за роботу з розподілом зміни на частини**.

Скажімо, працівникам охорони здоров'я та установ соціального захисту населення за їх згодою може запроваджуватися робочий день з розподілом зміни на частини з перервою в роботі понад дві години. Доплата в ці дні провадиться в розмірі до 30 % до посадового окладу за відпрацьований час. Перелік посад працівників, яким можуть виплачуватися такі доплати, та конкретний розмір доплати визначає керівник за погодженням із профспілковим комітетом.

**Доплати за роботу на територіях радіоактивного забруднення**

Відповідно до ст. 39 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-XII громадянам, які працюють на територіях радіоактивного забруднення, здійснюється доплата в порядку та розмірах, установлених Кабінетом Міністрів України. Доплати також передбачені для військовослужбовців, військовозобов'язаних, вільнонайманих, які несуть службу на територіях радіоактивного забруднення, і працівників, які тимчасово переведені або відряджені для роботи на територіях радіоактивного забруднення (ст. 40 і 41).

Такі доплати здійснюються відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про компенсаційні виплати особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 26 липня 1996 р. № 836.

Оплата праці громадян, які працюють на територіях радіоактивного забруднення, здійснюється за підвищеними тарифними ставками (відрядними розцінками) і посадовими окладами залежно від рівня радіоактивного забруднення ізотопами цезію в таких розмірах:

— від 1 до 5 Кі/км$^2$ — на 20—30 %, але не більше 1,0 мінімальної заробітної плати;

— від 5 до 10 Кі/км$^2$ — на 30—40 %, але не більше 1,5 мінімальної заробітної плати;

— від 10 до 15 Кі/км$^2$ — на 40—60 %, але не більше 2,0 мінімальних заробітних плат;

— від 15 до 30 Кі/км$^2$ — на 60—80 %, але не більше 2,5 мінімальної заробітної плати;

— понад 30 Кі/км$^2$ — на 80—100 %, але не більше 3,0 мінімальних заробітних плат.

Оплата праці працівників, зайнятих спеціальною переробкою, утилізацією, дослідженням сировини та матеріалів з підвищеною внаслідок Чорнобильської катастрофи радіоактивністю, проводиться за підвищеними на 25 % тарифними ставками (відрядними розцінками) і посадовими окладами за умови розташування підприємства поза зонами радіоактивного забруднення й постійної потужності дози зовнішнього опромінення на робочому місці понад 50 мікрорентген на годину.

Оплата праці працівників, зайнятих ремонтом і обслуговуванням технічних засобів та обладнання, їх спеціальною обробкою, проведенням дозиметричного контролю, здійснюється за підвищеними на 25 % тарифними ставками (відрядними розцінками), посадовими окладами за умови, що поверхневе забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи цих технічних засобів та обладнання перевищує встановлені норми.

Для окремих професійних груп працівників можуть установлюватися спеціальні **надбавки та доплати, які враховують особливий характер роботи**:

— надбавка працівникам психіатричних лікарень (відділень) з посиленим (суворим) наглядом, центрів і відділень судово-психіатричної експертизи та судово-психіатричних експертних комісій, які обслуговують спецконтингент, — у розмірі 50 % посадового окладу[1];

— надбавка за особливий характер роботи працівникам Українського центру оцінювання якості освіти та регіональних центрів оцінювання якості освіти — у розмірі до 50 % посадового (місячного) окладу[2].

[1] Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 5 жовтня 2005 р. № 308/519.

[2] Наказ Міністерства праці та соціальної політики «Про умови оплати праці працівників Українського центру оцінювання якості освіти та регіональних центрів оцінювання якості освіти» від 6 квітня 2006 р. № 109.

## 9.5. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру

### Доплати за керівництво бригадою

Бригадирові, не звільненому від основної роботи, установлюється доплата за керівництво бригадою. Така доплата запроваджується для стимулювання робітників виконувати додаткові функції щодо організації та координації діяльності інших робітників.

У Генеральній угоді зазначено, що розмір доплати має диференціюватися залежно від кількості робітників у бригаді: до 10, понад 10, понад 25 осіб. Конкретний розмір доплати визначається галузевими (регіональними) угодами та колективними договорами залежно від розміру тарифної ставки (місячної) відповідного розряду, присвоєного бригадирові.

**Приклад** *шкали диференціації розмірів доплат бригадирам*, не звільненим від основної роботи, за керівництво бригадою з:

— чисельністю робітників у бригаді до 10 осіб — 10 % тарифної ставки відповідного розряду, присвоєного бригадирові;

— чисельністю робітників від 11 до 25 осіб — 15 %;

— чисельністю робітників понад 25 осіб — 20 %.

Колективними угодами та договорами може бути передбачена глибша диференціація таких доплат. Наприклад, диференціація розмірів доплат за керівництво бригадою з чисельністю робітників у бригаді:

— до 5 осіб — 5 %;

— від 6 до 10 — 10 %;

— від 11 до 15 — 15 %;

— від 16 до 20 — 20 %;

— від 21 до 25 — 25 %;

— понад 25 осіб — 30 % тарифної ставки відповідного розряду, присвоєного бригадирові.

Інший варіант диференціації — *установлення розміру доплати за кожного робітника бригади*, яку очолює бригадир, не звільнений від основної роботи. Приклад: доплата за керівництво бригадою з чисельністю робітників у бригаді до 5 осіб — 5 %; якщо чисельність робітників у бригаді більша ніж 5 осіб, то за кожного робітника бригадир отримує додатково 1 % доплати до тарифної ставки, але не більш як 30 %. За такого підходу для бригадира, який керує бригадою з чисельністю 10 осіб, розмір доплати дорівнюватиме $5 + 10 \times 1 = 15$ % тарифної ставки відповідного розряду, присвоєного бригадирові.

*Критеріями диференціації розмірів доплат* за керівництво бригадою, крім кількості робітників у бригаді, можуть бути також обсяг, складність і характер виконуваних робіт.

За *почасової системи оплати праці* конкретний розмір доплати робітникові визначається множенням годинної тарифної ставки (окладу) на відпрацьовану кількість годин і відсоток доплати й діленням на 100 %. За відрядної системи оплати праці для визначення розміру доплати використовується годинна тарифна ставка робітника-відрядника.

Генеральною угодою передбачено також установлення доплати ланковим за керівництво ланкою, якщо ланка складається з більш як п'яти осіб. Розмір такої доплати має становити до 50 % відповідної доплати бригадира.

Колективними угодами та договорами може бути визначено, що доплати за керівництво бригадою та ланкою виплачуються в разі виконання бригадами (ланками) установлених виробничих (нормованих) завдань і високої якості продукції (робіт).

Якщо бригаду очолює фахівець (майстер або начальник дільниці), доплата за керівництво бригадою не встановлюється. У такому разі доплата ланковому за керівництво ланкою може встановлюватись: у відсотках до тарифної ставки відповідного розряду, присвоєного ланковому, у відсотках до мінімальної заробітної плати (мінімальної тарифної ставки) або в абсолютному розмірі.

Доплата не встановлюється в разі тимчасового виконання обов'язків відсутнього керівника. Тоді робітникові виплачується доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

У різних галузях економіки для окремих професійних груп працівників можуть застосовуватися доплати, які за своєю природою та призначенням схожі на доплати за керівництво бригадою. Приміром, у закладах охорони здоров'я та установах соціального захисту населення *шеф-кухареві*, *який не звільнений від основної роботи*, здійснюється доплата в розмірі 20 % посадового окладу[1].

*Працівникам навчальних закладів* установлюються доплати у співвідношенні до посадового окладу (ставки заробітної плати):

1) *за завідування*:

— навчальними кабінетами в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах — 10—15 %;

— майстернями в загальноосвітніх навчальних закладах — 15—20 %;

— навчально-дослідними ділянками в загальноосвітніх навчальних закладах — 10—15 %;

— бібліотеками у загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах — 5—15 %;

2) *за керівництво* предметними (цикловими) і методичними комісіями в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах I—II рівнів акредитації — 10—15 %;

3) *за класне керівництво*:

— у I—IV класах загальноосвітніх навчальних закладів — 20 %;

— у V—XI класах загальноосвітніх навчальних закладів — 25 %;

— у професійно-технічних і вищих навчальних закладах I—II рівнів акредитації — 20 %[2].

---

[1] Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 5 жовтня 2005 р. № 308/519.

[2] Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» від 25 серпня 2004 р. № 1096.

**Доплати за науковий ступінь і вчене звання**

Працівникам бюджетної сфери можуть установлюватися доплати:

1) *за науковий ступінь*:

— доктора наук — у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

— кандидата наук — у граничному розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

2) *за вчене звання*:

— професора — у граничному розмірі 33 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

— доцента, старшого наукового співробітника — у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюють працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем і вченим званням. Відповідність наукового ступеня та вченого звання профілю діяльності працівника на обійманій посаді визначається керівником установи, закладу або організації. Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, мають відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством.

За наявності в працівників двох наукових ступенів чи вчених звань доплата має встановлюватися за одним (вищим) науковим ступенем чи вченим званням.

Генеральною угодою доплати за науковий ступінь і вчене звання не передбачені. Тому підприємства небюджетного сектору економіки самостійно можуть установлювати такі доплати в колективному договорі, керуючись ст. 97 КЗпП України. Установлювати такі доплати доцільно лише тим працівникам, діяльність яких відповідає профілю наукового ступеня чи вченого звання.

**Резюме**

Доплати та надбавки є тим елементом заробітної плати, за допомогою якого компенсують відхилення від нормальних умов праці та стимулюють до поліпшення професійно важливих якостей. Тому ці складові заробітної плати спрямовані на створення заінтересованості працівників у докладанні більших трудових зусиль і компенсації роботодавцем таких зусиль.

*Надбавки* мають заохочувальний характер, використовуються для врахування індивідуальних особливостей працівників, стимулювання їх до поліпшення професійно важливих якостей і тривалої роботи в певній галузі, професійній сфері чи на певному підприємстві. Більшість надбавок мають необов'язковий, добровільний характер.

Перелік надбавок до тарифних ставок і посадових окладів включає: надбавки за високу професійну майстерність; високі досягнення в праці; звання за професією; класність водіям (машиністам) транспортних засобів; вислугу років; виконання особливо важливої чи термінової роботи; знання й використання в роботі іноземних мов; допуск до державної таємниці; дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів тощо.

*Доплати* застосовуються для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи чи умовами праці, що відхи-

ляються від нормальних і не враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці. Доплати зазвичай мають обов'язковий, гарантований характер.

Доплати до тарифних ставок і посадових окладів можна класифікувати за сферами застосування. Перша група містить доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності, зокрема: доплати за роботу в надурочний час; нічний час; вихідні та святкові дні; особам молодшим від вісімнадцяти років за скороченої тривалості їхньої щоденної роботи; робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи за нижчими тарифними розрядами; за час простою не з вини працівника; у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника тощо.

До другої групи належать доплати, що застосовуються лише в певних сферах докладання праці. Ці доплати використовують обмежено. Такі обмеження можуть бути зумовлені несприятливими умовами праці, інтенсивністю, напруженістю чи особливим характером робіт. До цієї групи належать *доплати, що мають заохочувальний і компенсаційний характер*, тобто доплати, які заохочують до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці (доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; суміщення професій/посад; розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; на період освоєння нових норм затрат праці тощо); *компенсаційні доплати* за умови праці, що відхиляються від нормальних (доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і шкідливих для здоров'я умовах праці; інтенсивність праці; перевезення небезпечних вантажів тощо), і *доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт* (доплати за багатозмінний режим роботи; роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком; водіям службових легкових автомобілів за ненормований робочий день; роз'їзний характер праці тощо).

Умови запровадження та розміри надбавок і доплат установлюються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

## Терміни і поняття

*Гарантовані доплати та надбавки*
*Доплати до тарифних ставок і посадових окладів*
*Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника*
*Доплати за керівництво бригадою*
*Доплати за науковий ступінь та вчене звання*
*Доплати за роботу в надурочний час*
*Доплати за роботу в нічний час*
*Доплати за роботу на територіях радіоактивного забруднення*
*Доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці*
*Доплати за роботу у вихідні дні*
*Доплати за роботу у святкові та неробочі дні*
*Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт*
*Доплати за суміщення професій (посад)*
*Доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт*
*Доплати, що застосовуються лише в певних сферах докладання праці*
*Доплати, які заохочують до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці*
*Доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності*
*Компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних*
*Надбавки до тарифних ставок і посадових окладів*

*Надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін*
*Надбавки за вислугу років*
*Надбавки за високі досягнення в праці*
*Надбавки за високу професійну майстерність*
*Надбавки за допуск до державної таємниці*
*Надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови*
*Надбавки за почесні та спортивні звання*
*Факультативні (добровільні) доплати та надбавки*

## Питання для перевірки знань

1. Розкрийте сутність та функції доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.
2. Наведіть відмінності доплат і надбавок від основної заробітної плати.
3. Поясніть, чим відрізняються доплати від надбавок.
4. Наведіть класифікаційні ознаки надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів.
5. Дайте характеристику та розкрийте порядок нарахування окремих надбавок.
6. Назвіть критерії диференціації надбавок за високу професійну майстерність робітників і високі досягнення в праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.
7. Поясніть відмінності надбавок від премій за виконання особливо важливих робіт.
8. Розкрийте основні підходи до встановлення надбавок за вислугу років (стаж роботи).
9. Розкрийте особливості оплати роботи в надурочний, нічний час, святкові та неробочі дні.
10. Дайте характеристику та розкрийте порядок нарахування доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування (збільшення обсягу робіт) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.
11. Опишіть порядок нарахування доплат за роботу у важких і шкідливих та особливо важких й особливо шкідливих умовах праці.
12. Розкрийте особливості та порядок установлення доплат за керівництво бригадою.
13. Дайте характеристику напрямам, за якими необхідно вдосконалювати практику застосування доплат і надбавок.

## Завдання для індивідуальної роботи

1. На підставі вивчення трудового законодавства визначити законодавчі норми, що регламентують питання порядку встановлення надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів.
2. Сформувати оптимальний набір факультативних (необов'язкових) надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів для різних за розміром підприємств приватного сектору економіки.
3. На підставі порівняння основних положень щодо встановлення надбавок і доплат, які містять *Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці*

*працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»* від 30 серпня 2002 р. № 1298 і *«Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»* від 9 березня 2006 р. № 268, визначити відмінності в переліку, розмірах і порядку встановлення окремих надбавок і доплат.

4. За критерії диференціації розміру надбавок майстрам за високі досягнення в праці обрано стаж роботи на підприємстві (роки), тип виробництва в цеху (на дільниці) і складність продукції (особливо складна, інша). Розробити шкалу диференціації надбавок, у якій розміри надбавок залежно від названих критеріїв становлять від 10 до 40 % посадового окладу.

## Література для поглибленого вивчення

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
2. Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268.
6. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки, укладена між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України і Спільного представницького органу сторони роботодавців та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань.
7. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.
8. *Беляев А. Н.* Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев. — М. : Дело и Сервис, 2009.
9. *Колот А. М.* Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002.
10. *Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М. : Финансы и статистика, 2001.
11. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / [А. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина, А. А. Федченко, П. Э. Шлендер] ; под ред. М. Е. Сорокиной. — М. : Вузовский учебник, 2009.
12. *Цимбалюк С. О.* Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат / С. О. Цимбалюк // Довідник кадровика. — 2010. — № 3. — С. 38—42.
13. *Цимбалюк С. О.* Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат / С. О. Цимбалюк // Довідник кадровика. — 2010. — № 4. — С. 70—79.
14. *Яковлев Р. А.* Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МЦ ФЭР, 2005.