



International  
Labour  
Organization

Canada 

### Технічні зауваження

до проекту трудового законодавства в частині відповідності  
положенням конвенцій та рекомендацій МОП

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оплати праці»  
[Розміщено](#) Міністерством економіки України для обговорення 22.04.2021

### Загальні відомості та застереження

Коментарі були підготовлені з метою підтримки процесу соціального діалогу щодо реформування трудового законодавства в Україні. Вони представляють собою лише висновки технічних експертів та не обмежують можливість надання будь-яких інших офіційних коментарів, що можуть бути зроблені Міжнародним бюро праці по відношенню до остаточного проекту Закону або органами МОП, відповідальними за нагляд за відповідністю українського законодавства про працю міжнародним трудовим нормам. Надання Технічних зауважень не означає схвалення Міжнародним бюро праці висновків, зроблених у них.

Технічна підтримка МОП процесу розробки трудового законодавства спрямована на розширення участі його основних бенефіціарів – роботодавців та працівників, протягом усього процесу реформування трудового законодавства. Це відображає основні принципи МОП щодо соціального діалогу та трипартизму. Це також виражає форму та зміст Конвенції МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 року (№ 144), ратифікованої Україною. Стаття 5 Рекомендації щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці від 1976 року (№ 152) також підкреслює важливість проведення консультацій щодо «підготовки та здійснення законодавчих або інших заходів для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій».

Слід також зазначити, що окремі з наведених нижче коментарів зроблені з урахуванням не ратифікованих стандартів МОП, а також рекомендацій. Зазначені коментарі надані з врахуванням того, що в існуючій ситуації ці стандарти розглядаються не як обов'язкові інструменти, а як корисний орієнтир. Стандарти МОП приймаються кваліфікованою більшістю делегатів Міжнародної конференції праці, отже, їх зміст являє собою міжнародно визнану передову практику, рекомендовану МОП.

Данна технічна підтримка надається в рамках проекту технічного співробітництва «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм», що фінансується Урядом Канади<sup>1</sup> та реалізується МОП.

№	Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст положення (норми) проекту Закону	Положення конвенцій та рекомендацій МОП	Розбіжності та недоліки, виявлені в проекті Закону
<b><u>Кодекс законів про працю України (ділі – КЗпП)</u></b>				
1.	<p>Стаття 100. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я</p> <p>На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного</p>	<p>Стаття 100. <b>Оплата праці на окремих видах робіт</b></p> <p><b>Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищеному розмірі, який</b></p>	<p>Положення ратифікованих конвенцій щодо цього питання відсутні.</p>	<p><b>1.</b> Запропоновані зміни до ст. 100 КЗпП не суперечать положенням актів МОП.</p> <p><b>2.</b> Єдиний перелік робіт, про який зазначається в чинній редакції ст. 100 КЗпП, Кабінетом Міністрів України не визначено.</p> <p>Станом на цей час Кабінетом Міністрів України, постановою від 12.07.2005 № 576, було затверджено лише <u>Перелік робіт з важкими,</u></p>

<sup>1</sup> Погляди та думки, висловлені в цих Технічних зауваженнях, не обов'язково відображають офіційну позицію Уряду Канади

<p>ризиком для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору, за результатами атестації робочих місць за умовами праці.</p> <p>Оплата праці працівників, що виконують роботу з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах, умовах підвищеного ризику для здоров'я, може здійснюватися у підвищеному розмірі відповідно до норм законодавства, положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору.</p> <p>У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті</p>		<p><a href="#">шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці.</a></p> <p>Особливості реалізації прав працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці розкриті у ст. 7 <a href="#">Закону України «Про охорону праці»</a>. Відповідно до частини 3 наведеної статті, роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.</p> <p>Перелік і розміри доплат та надбавок (в тому числі, за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці), для встановлення в угодах та колективних договорах, передбачений <a href="#">Додатком 3 Генеральної угоди про</a></p>
--	---	--	--

		<p>здійснюється розпорядчим роботодавця.</p> <p>організаційно- документом</p>		<p><a href="#">регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.</a></p> <p>Крім того, відповідно до п. 2.16. наведеної <a href="#">Генеральної угоди</a>, сторони домовились розробити в 2019 році та узгодити зміни до законодавства про працю щодо встановлення підвищеної оплати праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я на умовах та в розмірах, визначених галузевими угодами та колективними договорами.</p> <p><a href="#">Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці</a>, затверджено постановою Кабінету Міністрів України</p>
--	--	---	--	---

				від 01.08.1992 № 442. Відповідно до п. 2 Порядку основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.
<b><u>Закон України «Про оплату праці»</u></b>				
2.	<p>Стаття 3<sup>1</sup>. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.</p> <p>При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 3<sup>1</sup>. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.</p> <p>При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:</p> <p><b>суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 100 Кодексу законів про працю, – незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо);</b></p>	<p>Положення ратифікованих конвенцій щодо цього питання відсутні.</p>	<p><b>1.</b> Запропоновані зміни до ст. 3<sup>1</sup> Закону України «Про оплату праці» не суперечать положенням актів МОП.</p> <p><b>2.</b> В запропонованій редакції ст. 3<sup>1</sup> Закону розширено перелік складових, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру.</p> <p><b>3.</b> В запропонованій редакції статті застосовується формулювання «відповідно до статті 100 Кодексу</p>

		<p>доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника,</p> <p>суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз'їзний характер робіт;</p> <p>оплата роботи в надурочний час;</p> <p>оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні;</p> <p>премії до святкових і ювілейних дат;</p> <p>сума індексації заробітної плати;</p> <p>сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати.</p> <p>...</p>		<p>законів про працю». Слід звернути увагу на доречність застосування повної назви наведеного нормативно-правового акту, тобто – «відповідно до статті 100 Кодексу законів про працю України».</p>
3.	<p>Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів</p>	<p>Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема:</p> <p><b>потреб працівників та їхніх сімей;</b></p> <p><b>середньомісячної заробітної плати;</b></p>	<p>Україна ратифікувала:</p> <p><a href="#">Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 1970 року (№ 131).</a></p> <p>Стаття 3 <a href="#">К131</a> серед факторів, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, визначає: а)</p>	<p>Відповідно до ч. 1 ст. 5 <a href="#">Закону України «Про прожитковий мінімум»</a> для спостереження за динамікою рівня життя в Україні на основі статистичних даних про рівень споживчих цін центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування</p>

<p>харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.</p> <p>Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>	<p><b>розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;</b></p> <p><b>прогнозного індексу споживчих цін на період, в якому діятиме розмір мінімальної заробітної плати;</b></p> <p><b>рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості Державного бюджету;</b></p> <p><b>рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.</b></p> <p>Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, <b>розрахованого відповідно до статті 5 Закону України «Про прожитковий мінімум», за січень-червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати.</b></p>	<p>потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.</p> <p>Положення ст. 3 <a href="#">Рекомендації щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 1970 року (№ 135)</a> закріплюють, що при визначенні рівня мінімальної заробітної плати необхідно брати до уваги, серед інших, такі критерії: а) потреби працівників та їхніх сімей; б) загальний рівень заробітної плати в країні; в) вартість життя та її зміни; г) соціальні виплати; д) порівняльний рівень життя інших соціальних груп; е) економічні фактори, включаючи потреби</p>	<p>державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, розраховує щомісяця фактичний розмір прожиткового мінімуму на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення.</p> <p>Згідно офіційних даних, фактичний <a href="#">розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб за квітень 2021 року</a> становив 4 421 грн. (з урахуванням суми обов'язкових платежів – 5 492 грн.). Розмір <a href="#">мінімальної заробітної плати у квітні 2021 року</a> дорівнював – 6 000 грн.</p> <p>Слід звернути увагу на те, що запропоноване у ч. 2 ст. 9 Закону формулювання, відповідно до якого <i>мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, <u>розрахованого за</u></i></p>
--	--	--	---

			<p>економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.</p> <p>Комітет експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій у <a href="#">зауваженнях від 2020 року</a> зазначає, що у своїх спостереженнях за 2019 рік МКП та КВПУ вказують на те, що мінімальна заробітна плата не враховує належним чином потреби працівників та їхніх сімей, а також вартість життя. За даними МКП, мінімальна заробітна плата, встановлена на 2019 рік, на 12 відсотків нижче прожиткового мінімуму, розрахованого Міністерством соціальної політики України. КВПУ також заявляє, що уряд не розглянув пропозицію профспілок про введення системи індексації, щоб мінімальна заробітна плата не втратила свою цінність через зростання інфляції протягом року. Крім того, КВПУ зазначає, що при встановленні мініимальної заробітної плати уряд не враховує загальний</p>	<p><u>січень-червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мініимальної заробітної плати</u>, не зменшує вірогідності того, що на період дії мініимальної заробітної плати, вона може бути нижчою за фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>
--	--	--	---	---



			<p>рівень заробітної плати в країні, що призводить до значного розриву між мінімальною і середньою заробітною платою. Комітет зазначає, що КВПУ вказує, що переговори щодо визначення мінімальної заробітної плати не проводилися відповідно до процедури, встановленої чинною Генеральною угодою. КВПУ також заявляє, що ні уряд, ні парламент офіційно не чули позицію профспілок і, отже, мінімальна заробітна плата є результатом одностороннього рішення уряду. Комітет просить Уряд України надати свої коментарі з цього приводу.</p>	
4.	<p>Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу</p>	<p>Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу</p>	<p>Україна ратифікувала: <a href="#">Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 1970 року (№ 131)</a>.</p> <p><i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 2 <a href="#">K131</a> мінімальна заробітна плата має</p>	<p>Запропоновані зміни до ст. 10 Закону України «Про оплату праці» не суперечать положенням актів МОП.</p>

	<p>об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>...</p>	<p>об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.</p> <p><b>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.</b></p> <p>...</p>	<p>силу закону й не підлягає зниженню.</p>	
--	--	--	--	--