

## Оглядове досьє щодо законодавчих підходів до формування системи оплати праці в Україні та окремих державах-членах ЄС\*

*Анотація.* В оглядовому досьє викладено результати аналізу питання формування системи оплати праці в Україні в контексті проекту Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні» (реєстр. № 14387 від 19.01.2026). Акцентовано увагу на запропонованому в законопроекті підході щодо впровадження елементів грейдової системи оплати праці. Наведено досвід законодавчого регулювання зазначеного питання в Литві та Польщі.

**Ключові слова:** винагорода за працю, грейд, грейдування, грейдова система оплати праці, заробітна плата, оплата праці, організація оплати праці, тарифна система оплати праці.

### Вступ

Реформування законодавства щодо оплати праці в Україні є актуальним питанням, своєчасність та ефективність вирішення якого є запорукою стабільності національної безпеки та обороноздатності держави з огляду на необхідність забезпечення продуктивності й безперервності функціонування економіки, збереження трудового потенціалу суспільства в умовах правового режиму воєнного стану та повоєнного відновлення.

Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України<sup>1</sup> (далі – КЗпП) та статті 6 Закону України «Про оплату праці»<sup>2</sup> основою організації оплати праці є тарифна та інші системи, що базуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Основою тарифної системи оплати праці є тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики. Для порівняльної оцінки праці працівників використовуються розряди тарифної сітки.

Із метою об'єктивності оцінювання праці працівників та встановлення винагороди за неї в державах-членах ЄС системно впроваджується грейдова система оплати праці. Такий підхід вважається більш сучасним і базується на структуризації посад за певними ієрархічними рівнями (грейдами), які відображають їх цінність для того чи іншого підприємства, організації, установи та безпосередньо впливають на розмір заробітної плати<sup>3</sup>.

З огляду на зазначене, законодавчі ініціативи, спрямовані на удосконалення законодавства у сфері трудових відносин щодо оплати праці відповідають сучасним суспільним викликам.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n237>

<sup>2</sup> Про оплату праці : Закон України 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>3</sup> Грейдова система: як побудувати прозору систему винагороди працівників. URL: [https://i.factor.ua/ukr/promo/greydova-sistema-yak-pobuduvati-prozoru-sistemu-vinagorod.html?srsId=AfmBOoruT1tNI7IsabUZ-jIkRQP2071xvV\\_XhNqVdyNyTii5UqpT4RM](https://i.factor.ua/ukr/promo/greydova-sistema-yak-pobuduvati-prozoru-sistemu-vinagorod.html?srsId=AfmBOoruT1tNI7IsabUZ-jIkRQP2071xvV_XhNqVdyNyTii5UqpT4RM)

### Основна частина

Проект Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні» (реєстр. № 14387 від 19.01.2026)<sup>4</sup> (далі – законопроект) відповідно до пояснювальної записки має на меті «створення системного Закону, який передбачатиме встановлення єдиної системи оплати праці з уніфікованою структурою та визначенням принципів формування оплати праці як у публічному, так і приватному секторах...». Основна ідея законопроекту полягає у намірі запровадити грейдову систему оплати праці замість чинної тарифної, яка на сьогодні вважається основною в Україні, задля створення єдиної законодавчої архітектури оплати праці в державному та приватному секторах.

Як зазначено в пояснювальній записці, концепція законопроекту передбачає запровадження складної структури організації оплати праці, яка застосовуватиметься як для державного, так і для приватного секторів. Проте, аналіз положень законопроекту свідчить, що пропонується підхід формування грошової винагороди за працю, який пропонується реалізовувати шляхом введення нового понятійно-категоріального апарату та низки відповідних правових інструментів, стосується виключно працівників публічної служби, джерелом формування фонду оплати праці для яких є державний бюджет. Зокрема, відповідно до частин першої – третьої статті 24 законопроекту державне регулювання оплати праці на публічній службі пропонується здійснювати шляхом встановлення: мінімальних розмірів заробітної плати та / або посадових окладів; максимальних (граничних) розмірів оплати праці, зокрема у річному еквіваленті; єдиних підходів до класифікації посад та побудови системи оплати праці шляхом запровадження групування посад за принципом однакової цінності (грейди). Грейдову систему оплати праці на публічній службі пропонується реалізовувати через затвердження Виконавчого (затверджується законом і встановлює максимально допустимі річні розміри оплати праці на посадах публічної служби) та Генерального (затверджується актом уряду та визначає верхні межі заробітних плат всіх інших посад у публічній службі) табелів, якими визначатиметься структура рівнів посад публічної служби та межі їх оплати праці, а також забезпечуватиметься уніфікація підходів до винагород публічних службовців у межах єдиної системи оплати праці на публічній службі. Застосування системи грейдів пропонується зробити обов'язковим для всіх органів державної влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів, що фінансуються з бюджету. При цьому суттєво пропонується посилити повноваження Кабінету Міністрів України в регулюванні цих процесів.

Натомість відповідно до статті 4 законопроекту гарантії організації оплати праці залишаються незмінними, тобто забезпечуються насамперед через закони та відповідно до умов колективного чи трудового договорів, як це наразі передбачено частиною першою статті 5 Закону України «Про оплату праці». До того ж, відповідно до частини першої статті 20 законопроекту оплата праці працівників підприємств здійснюватиметься відповідно до норм праці, розцінок,

<sup>4</sup> Про справедливу систему оплати праці в Україні : Проект Закону України (реєстр. № 14387 від 19.01.2026). Картка законопроекту. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/59452>

тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочень від роботодавця, які встановлюються роботодавцями відповідно до колективного договору, тобто на умовах тарифної системи оплати праці. Також угодою сторін регулюватиметься оплата праці працівників за контрактом (стаття 22 законопроекту).

Зважаючи на викладене, на нашу думку, досягнення заявленої у пояснювальній записці мети законопроекту щодо «встановлення єдиної системи оплати праці з уніфікованою структурою та визначенням принципів формування оплати праці як у публічному, так і приватному секторах» є проблематичним. Іншими словами, загальний підхід до розуміння процесу організації оплати праці не змінюється, а лише пропонуються зміни щодо правових інструментів організації оплати праці на публічній службі. Складність поєднання в одному законі різних економічних і соціальних реалій та, відповідно, способів організації оплати праці для працівників публічного й приватного секторів об'єктивно пояснюється існуванням низки відмінностей: джерела фінансування (бюджет проти власного капіталу), мета діяльності (суспільний інтерес проти прибутку), метод правового регулювання (законодавчі норми проти договірних угод). З огляду на це, на нашу думку, таке поєднання може ускладнити реалізацію майбутнього закону.

Щодо пропозиції законопроекту про закріплення на законодавчому рівні системи грейдів як обов'язкової для всіх органів державної влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів, що фінансуються з бюджету (частина третя статті 23 законопроекту), то вона є дискусійною, оскільки усуває можливість для застосування альтернативних моделей оплати праці. У попередніх дотичних дослідженнях Дослідницькою службою Верховної Ради України також зверталась увага на те, що в низці держав світу, в яких системно застосовується грейдування, оплата праці, зокрема парламентських службовців, може не базуватися на грейдовій системі, а встановлюватися спеціальними актами (США, Франція)<sup>5</sup>.

Вважаємо, що ідею законопроекту щодо запровадження для працівників бюджетної сфери елементів грейдової системи оплати праці доцільніше врегулювати шляхом прийняття окремого закону. У цьому контексті доречним, на нашу думку, є досвід законодавчої регламентації організації оплати праці бюджетних працівників у *Литві* та *Польщі*.

Відповідно до Трудового кодексу *Литви*<sup>6</sup> система оплати праці на підприємстві, установі чи в організації зазвичай встановлюється колективним договором. За відсутності колективного договору система оплати праці затверджується роботодавцем, про що повідомляється всім працівникам.

Умови оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються із бюджету держави, встановлені відповідно до Закону про оплату

<sup>5</sup> Інформаційна довідка щодо систем оплати праці державних службовців парламентів іноземних держав. Дослідницька служба Верховної Ради України. URL: [https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/public\\_vl/inform\\_references-publ/75421.html](https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/public_vl/inform_references-publ/75421.html)

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200>

праці працівників бюджетних установ та оплати праці членів комісій<sup>7</sup>, яким передбачено застосування елементів грейдової системи організації оплати праці. Так, відповідно до статті 2 цього Закону визначена чотирирівнева класифікація посад для працівників бюджетних установ (Рис. 1):

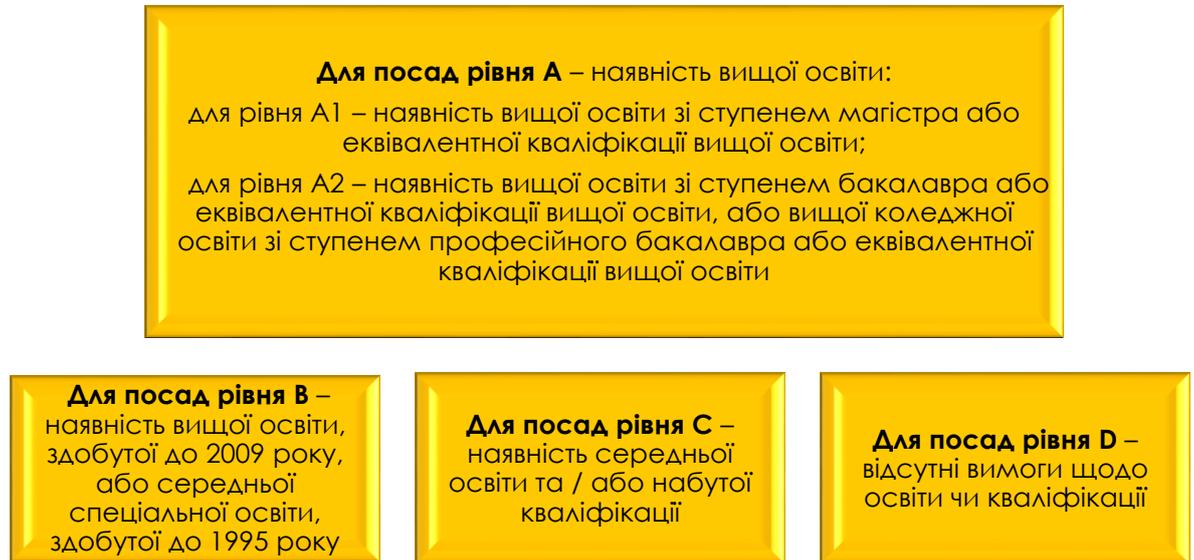


Рис. 1.

Відповідно до такої градації формуються посадові групи працівників бюджетних установ, які поділяються таким чином (Рис. 2):

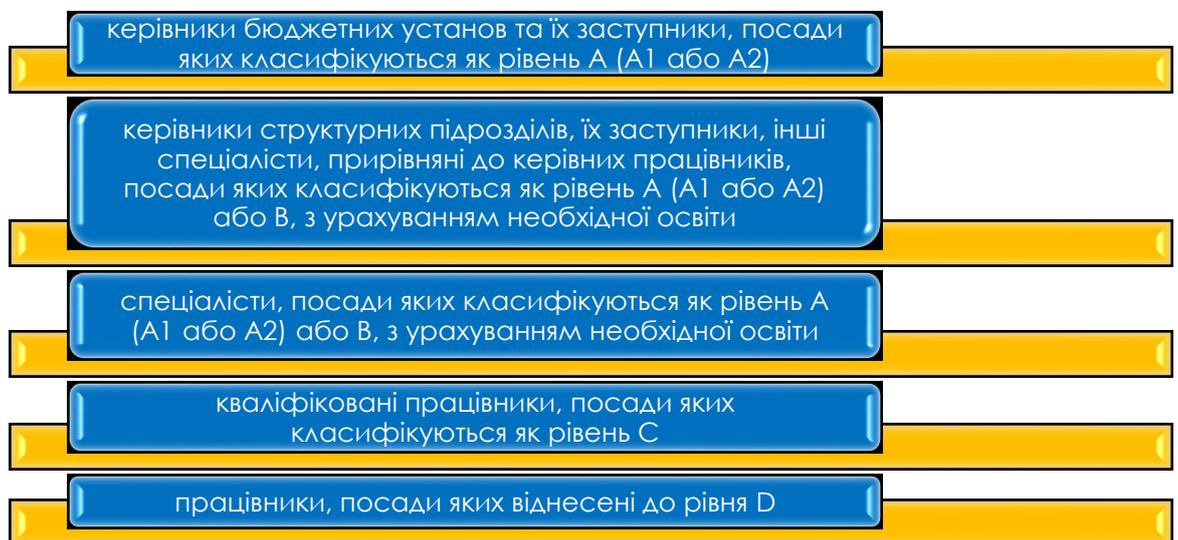


Рис. 2.

Із метою оцінки компетентності (навичок, знань) та досягнутих результатів діяльності працівників бюджетних установ щорічно проводиться їх оцінювання, за результатами якого здійснюється подальше перегрупування (у разі необхідності) із визначенням розмірів винагороди за працю.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. 2017 m. sausio 17 d. № XIII-198 Vilnius. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2d8b78b0e79411e68503b67e3b82e8bd/asr>

У *Польщі* основні умови щодо виплати заробітної плати регулюються Трудовим кодексом<sup>8</sup> (далі – Кодекс), Законом про мінімальну заробітну плату<sup>9</sup> та низкою інших нормативно-правових актів.

Згідно з Кодексом винагорода працівника складається з різних елементів, розрахунок яких повинен бути чітко визначений у трудовому договорі, положеннях про оплату праці або колективному договорі. Кодекс не визначає конкретних систем оплати праці (погодинної, відрядної), а лише встановлює загальні принципи її нарахування.

Зокрема, елементи грейдової системи оплати праці запроваджено для державних службовців. Відповідний порядок оплати праці визначений Законом про державну службу<sup>10</sup> і постановами Уряду<sup>11</sup>. Відповідно до згаданих актів грейдування посад державної служби здійснюється на основі оцінки посад державної служби за допомогою аналітично-бального методу. Кожна посада оцінюється відповідно до певних критеріїв і рівнів (компетенції, характеристика роботи, відповідальність). Оплата праці працівника державної служби складається з основного окладу, передбаченого за посадою, та премій за тривалість роботи на державній службі. Основний оклад, передбачений на посаді, надбавки за посаду й надбавки до державної служби розраховуються із застосуванням базової величини.

У контексті пропозиції авторів законопроекту щодо поєднання в одному законі порядку визначення винагород за працю для всіх категорій працівників публічної служби досвід Польщі демонструє певні особливості. Так, питання винагороди особам, які обіймають керівні державні посади, визначається спеціальним Законом про винагороду осіб, які обіймають керівні державні посади<sup>12</sup>. Відповідно до його положень базові оклади та функціональні надбавки визначаються на основі базової суми, помноженої на відповідні коефіцієнти, визначені в розпорядженні Президента Республіки Польща про детальні принципи оплати праці осіб, які обіймають керівні посади в державі<sup>13</sup>.

Частина перша статті 96 КЗпП не виключає застосування альтернативних способів регулювання організації оплати праці в Україні, зокрема визначено, що **«системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників»**.

<sup>8</sup> Kodeks pracy. URL: <https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-i-przepisy-ogolne>

<sup>9</sup> Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. URL: <https://lexlege.pl/ustawa-o-minimalnym-wynagrodzeniu-za-prace/>

<sup>10</sup> Ustawa o służbie cywilnej. URL: <https://lexlege.pl/ustawa-o-sluzbie-cywilnej/rozdzial-1-przepisy-ogolne/1558/>

<sup>11</sup> ROZPORZĄDZENIE PREZESA RADY MINISTRÓW z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/okreslenie-stanowisk-urzedniczych-wymaganych-kwalifikacji-zawodowych-18275583>; OBWIESZCZENIE PREZESA RADY MINISTRÓW z dnia 2 lutego 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek. URL:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000467/O/D20230467.pdf>

<sup>12</sup> Ustawa o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000624/T/D20230624L.pdf>

<sup>13</sup> ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ z dnia 22 listopada 2021 r. w sprawie szczegółowych zasad wynagradzania osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/szczegolowe-zasady-wynagradzania-osob-zajmujacych-kierownicze-19170471>

Слід зазначити, що тарифна і грейдова системи оплати праці дещо схожі в аспекті формування постійної частини заробітної плати, вони не є взаємовиключними, а є дещо подібними, оскільки грейди, так само як і тарифно-розрядна сітка, мають ієрархічну структуру посад за принципом зростання посадових окладів.

Ідея законопроекту щодо запровадження елементів грейдової системи оплати праці вже певною мірою реалізована в Україні, – як у публічному, так і у приватному секторах, – зокрема шляхом прийняття законодавчих актів.

Наразі реформа оплати праці є однією зі складових трансформації системи державного управління та одним із векторів національної політики й виконання міжнародних зобов'язань України<sup>14</sup>. Зокрема, вона реалізується у межах Ukraine Facility – програми фінансової підтримки України від Європейського Союзу<sup>15</sup>.

Кроки з реформування на національному рівні здійснюються на виконання Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки<sup>16</sup>. Так, з 1 січня 2024 року запроваджено систему оплати праці державних службовців на основі класифікації посад на підставі Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік»<sup>17</sup>.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад»<sup>18</sup> в організації оплати праці державних службовців відбулися зміни і запроваджено грейдову систему. Ключовим елементом цих змін є класифікація посад. Усі посади державних службовців поділяються за «сім'ями» (аналітика, управління, організаційне забезпечення тощо) і рівнями (початковий, середній, вищий, керівний). Заробітна плата державного службовця складається із двох частин: стала і варіативна. Варіативна заробітна плата – це і є додаткові стимули: місячна премія – до 30 % посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця; квартальна премія – до 90 % посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом кварталу; премія за результатами щорічного оцінювання. Загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, – не більше 30 % фонду його сталої заробітної плати за рік.

На виконання вимог згаданого Закону урядом внесені зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації

---

<sup>14</sup> Реформа оплати праці державної служби. URL: <https://par.in.ua/contents/reforma-oplaty-pratsi-na-derzhavnii-sluzhbi>

<sup>15</sup> The Ukraine Facility. URL: [https://commission.europa.eu/topics/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/ukraine-facility\\_en](https://commission.europa.eu/topics/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/ukraine-facility_en)

<sup>16</sup> Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки : Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>

<sup>17</sup> Про Державний бюджет України на 2024 рік : Закон України № 3460-IX від 09.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>

<sup>18</sup> Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад : Закон України від 11.03.2025 № 4282-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20#Text>

посад у 2024 році»<sup>19</sup>, зокрема затверджено Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад та Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану.

Грейдування активно впроваджується й в українських компаніях для структуризації зарплат і підвищення прозорості в оплаті праці. Наприклад, елементи цієї системи оплати праці вже застосовують в ПрАТ «ДТЕК Київські регіональні електромережі», «Київстар», «ПУМБ», «Метінвест», «Інтерпайп», «Акціонерне Товариство Національна суспільна телерадіокомпанія України»<sup>20</sup>.

За таких умов, а також зважаючи на те, що загальний підхід до організації оплати праці для всіх працівників не змінюється, дискусійною, на нашу думку, є пропозиція, що міститься в пункті 3 Прикінцевих та перехідних положень законопроекту щодо виключення статті 96 КЗпП.

Статтею 2 законопроекту пропонується визначити основні принципи оплати праці, а саме: справедливість, недискримінація, відповідність винагороди за працю ринковій вартості праці та наявним фінансовим можливостям, вільність ринку праці, добровільність домовленостей, прогнозованість і стабільність. Перелічені принципи оплати праці вже визначено статтями 2, 2<sup>1</sup>, 2<sup>2</sup>, 5<sup>1</sup> КЗпП як гарантії забезпечення конституційного права громадян на працю. Оскільки законодавчий акт про оплату праці є частиною трудового законодавства, в якому КЗпП України регулює загальні засади трудових відносин, а законопроектом пропонується встановлення деталізованого механізму виплати заробітної плати, і ці два акти співвідносяться як загальний та спеціальний законодавчі акти, з метою уникнення дублювання вважаємо за доцільне застосування бланкетної норми.

На нашу думку, викликає певні застереження й невідповідність положень законопроекту щодо дотримання «таємниці оплати праці» вживаній у національному законодавстві термінології, а також загальній концепції законодавства щодо правової регламентації цього аспекту. Так, частиною першою статті 6 законопроекту пропонується охопити цим поняттям «інформацію щодо розмірів посадових окладів відповідно до штатного розпису, структури заробітної плати, конкретних нарахованих сум конкретним працівникам, а також системи заохочень від роботодавця». Водночас відповідно до підпункту 5 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень законопроекту Регламент Верховної Ради України планується доповнити статтею 7<sup>2</sup> щодо утворення при Голові Верховної Ради України експертної групи «...з метою інформування суспільства щодо обґрунтованості умов та розмірів оплати праці осіб, що займають політичні посади, та сприяння Верховній Раді України у

<sup>19</sup> Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 № 1109. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1109-2023-%D0%BF#Text>

<sup>20</sup> Білокриницька К. В., Степанова А. А. Грейдування як сучасна система оплати праці на українських підприємствах на прикладі ПАТ «КІІВЕНЕРГО». URL: [https://www.researchgate.net/publication/341312419\\_GREJDUVANNA\\_AK\\_SUCASNA\\_SISTEMA\\_OPLATI\\_PRA\\_CI\\_NA\\_UKRAINSKIH\\_PIDPRIEMSTVAH\\_NA\\_PRIKLADI\\_PATKIIIVENERGO](https://www.researchgate.net/publication/341312419_GREJDUVANNA_AK_SUCASNA_SISTEMA_OPLATI_PRA_CI_NA_UKRAINSKIH_PIDPRIEMSTVAH_NA_PRIKLADI_PATKIIIVENERGO) ; Положення про грейдингову систему оплати праці акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України». URL: [https://corp.suspilne.media/media/documents/zagalni-dokumenti/Polozhennia\\_pro\\_hreidynhovu\\_systemu\\_oplaty\\_pratsi\\_AT\\_NSTU.pdf](https://corp.suspilne.media/media/documents/zagalni-dokumenti/Polozhennia_pro_hreidynhovu_systemu_oplaty_pratsi_AT_NSTU.pdf)

встановленні умов і розмірів оплати праці народних депутатів України». У згаданому контексті варто зазначити, що національне законодавство спрямовано на прозорість оплати праці, проте не забороняє конфіденційність у цьому питанні, що зазвичай регулюється трудовим договором або локальними актами компанії (наприклад, положенням про оплату праці). На нашу думку, пропонована норма законопроекту викладена недостатньо чітко, що не відповідає принципу правової визначеності.

Зауважимо, що в Європейському Союзі правовий підхід щодо згаданого питання демонструє спрямованість до більшої прозорості. Так, відповідно до Директиви (ЄС) 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення<sup>21</sup>, яка набрала чинності 7 червня 2023 року, встановлено певні зобов'язання щодо розголошення відомостей про заробітну плату і право працівника компанії на отримання інформації про середній рівень заробітної плати в компанії. У такому випадку компанія зобов'язана надати цю інформацію протягом двох місяців із моменту отримання запиту. Крім того, компанія зобов'язана інформувати кандидатів на посади про мінімальну заробітну плату або діапазон заробітних плат. Держави-члени ЄС повинні імплементувати положення згаданої Директиви в національне законодавство до 7 червня 2026 року.

Слід зазначити, що назва законопроекту, яка складається зі словосполучення «про справедливу систему оплати праці», на нашу думку, викладена з порушенням принципу правової визначеності, який вимагає чіткості та ясності формулювання норм законів, а також їх назв. Вважаємо, що слово «справедливу» у назві законопроекту доцільно виключити, оскільки згадане слово має певне суб'єктивне забарвлення, а його розуміння (зміст, значення, суть) часто базується на індивідуальному сприйнятті, певних цінностях або емоціях (психофізіологічних реакціях, що виникають як миттєва відповідь на внутрішні чи зовнішні стимули і виражають суб'єктивне ставлення) особи, що залишає можливість для неоднозначного чи суперечливого сприйняття норм закону.

Варто також звернути увагу, що предмет правового регулювання та переважна більшість положень законопроекту фактично дублюють норми Закону України «Про оплату праці», наприклад (Рис. 3):

---

<sup>21</sup> Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

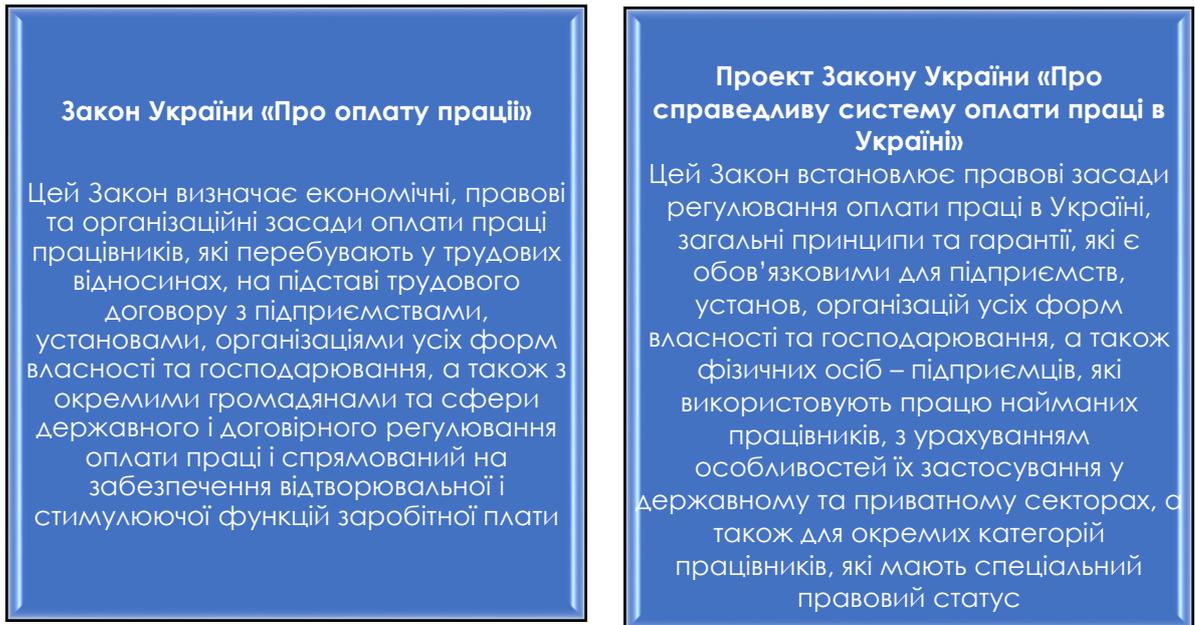


Рис. 3.

У контексті зазначеного, на нашу думку, доцільно прийняти нову редакцію Закону України «Про оплату праці», у разі набрання чинності якою попередня редакція втрачає чинність, а норми трудового законодавства суттєво змінюються.

Законопроектом пропонується новий підхід до нарахування мінімальної заробітної плати з орієнтацією на медіанні показники (стаття 5 законопроекту), що стосуватиметься всіх категорій працівників як публічного, так і приватного секторів. Вважаємо, що така пропозиція є слушною. Зокрема, згідно з Директивою (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі<sup>22</sup> рекомендований орієнтир мінімальної заробітної плати повинен складати не менше 60 % від медіанної заробітної плати або не менше 50 % від середньої заробітної плати в державі. У пояснювальній записці зазначено, що «законопроект не передбачає змін обсягів фінансування та не впливає на встановлений рівень оплати праці осіб, які перебувають на публічній службі». Проте, пропоновані законопроектом зміни суттєво вплинуть на показники державного бюджету. Відповідно до частини третьої статті 91 Регламенту Верховної Ради України<sup>23</sup> у разі внесення законопроекту, прийняття якого призведе до зміни показників бюджету (надходжень бюджету та/або витрат бюджету), суб'єкт права законодавчої ініціативи зобов'язаний надати фінансово-економічне обґрунтування (включаючи відповідні розрахунки).

## Висновки

Ідея проекту Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні» (реєстр. № 14387 від 19.01.2026), на нашу думку, заслуговує на підтримку. Проте, при його розгляді доцільно звернути увагу на реалізовані

<sup>22</sup> Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng>

<sup>23</sup> Про Регламент Верховної Ради України : Затверджено Законом України від 10.02.2010 № 1861-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text>

законодавчі ініціативи щодо впровадження елементів грейдової системи організації оплати праці окремих категорій працівників публічної служби в Україні, наведений досвід держав-членів ЄС, який ілюструє тенденцію до певного виокремлення підходів до організації оплати праці працівників бюджетної сфери, а також низку інших висловлених застережень.

*Дослідницька служба  
Верховної Ради України*

*\* Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*