



Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Із 01.01.2017 посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери розраховуються виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, визначеного у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, який у 2017 році становить 1 600 гривень.

При цьому керівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери з метою недопущення «зрівнялівки» в розмірах заробітної плати доручено забезпечити в межах фонду оплати праці диференціацію заробітної плати працівників, які отримують її на рівні мінімальної, за рахунок встановлення доплат, надбавок, премій залежно від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його праці.

У зв'язку з цим місцевим державним адміністраціям треба взяти на особистий контроль питання забезпечення підвищення мінімальної заробітної плати, особливу увагу звернути на недопущення «зрівнялівки» в розмірах заробітної плати, скорочення працівників, переведення їх на неповний робочий час.

Підвищення мінімальної заробітної плати не може бути підставою для звільнення. Водночас відповідно до статті 32КЗпПу зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж

спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших) працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Статтею 56 КЗпП передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Також звертаємо увагу, що змінювати істотні умови праці роботодавець може лише за наявності змін в організації виробництва та праці. Пунктом 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначено, зокрема, що зміною в організації виробництва і праці визнається раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо.

(За матеріалами Урядового порталу)