

**Рудницька Ольга Павлівна**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри спеціальних історичних  
дисциплін та правознавства  
Житомирського державного університету  
імені Івана Франка  
м.т. 80972136166; 8-0412-47-32-65;  
e-mail: Rudnitska\_op@mail.ru

**Рудницкая Ольга Павловна**

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры специальных исторических  
дисциплин и правоведения  
Житомирского государственного университета  
имени Ивана Франко

Rudnyts'ka Olga Pavlivna,

Cand. Sc. (Law), Associated Professor of Special  
Historical Sciences and Law Department  
of Zhytomyr State Ivan Franko University

**Правове регулювання гарантійних виплат: зарубіжний досвід**

**Правовое регулирование гарантийных выплат: зарубежный опыт**

**Legal Regulation of Guarantee Payments: Foreign Experience**

Актуальність дослідження зарубіжного трудового законодавства у порівнянні його із законодавством про працю України виникає у зв'язку з обранням Україною європейського напрямку розвитку і прагненням України стати повноправним членом Європейського Союзу. Це вимагає гармонізації національного законодавства, у тому числі і трудового, із законодавством країн ЄС. Особливу увагу приділяє Уряд України при вдосконаленні трудового законодавства до європейських стандартів, оскільки реформування цих стандартів у національне законодавство полегшить інтеграцію України в ЄС.

Проблеми правового регулювання гарантійних виплат досліджувалося такими вченими, як В.С. Венедиктов, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Н.Б. Болотіна, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна, А.М. Островерх.

Метою даної статті є дослідження правового регулювання гарантійних виплат роботодавцями на користь працівників у трудовому законодавстві зарубіжних країн для використання більш прогресивних норм трудового законодавства окремих країн, що регулюють гарантійні виплати, при реформуванні законодавства України про працю.

Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу»<sup>1</sup>, визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що, в свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

Насамперед необхідно зупинитись на врегулюванні питання гарантійних виплат у країнах з високорозвиненою економікою. Підстави надання працівникам гарантійних виплат у переважній більшості країн цієї категорії на підприємствах різних форм власності, крім державних, встановлюються локальними нормативно-правовими актами. Правове регулювання трудової діяльності державних службовців майже у всіх країнах здійснюється, як правило, спеціальним законодавством.

У таких країнах, як США, Франція, Великобританія, Данія питання оплати праці (заробітна плата, всі інші виплати) регулюються колективними договорами. Так, у Великобританії регулювання таких умов праці, як

заробітна плата, робочий час і час відпочинку, здійснюється для двох третіх англійських працівників саме на основі колективних договорів<sup>2</sup>. У деяких країнах законодавчим шляхом встановлені правила оплати відпусток і святкових днів, простоїв, браку, інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру. Однак у переважній більшості країн правила оплати при відхиленні від нормальних умов праці, а також призначення гарантійних і компенсаційних виплат і доплат містяться в колективних договорах<sup>3</sup>. У них встановлюються принципи оплати праці та надання інших виплат, їх вид і система, розміри тарифних ставок, мінімальна заробітна плата на підприємствах, а також співвідношення між заробітною платою окремих категорій персоналу<sup>4</sup>. Спори щодо цих питань вирішуються у більшості випадків колективними переговорами.

Так, Федеральні законодавчі акти (Закон Вагнера 1935 р.. Закон Тафта – Хартлі 1947р.) встановлюють, що у колективних договорах регулюються питання заробітної плати, робочого часу, а також строки і умови найму<sup>5</sup>. Законом США 1938 року з поправкою «Про справедливі умови праці»<sup>6</sup>, дія якого поширюється на всі підприємства федерального значення, встановлено гарантований мінімум погодинної ставки оплати праці.

Кодексом праці Франції від 2 січня 1973 р.<sup>7</sup> встановлюється мінімальна місячна заробітна плата за відпрацьований час, яка дорівнює похідному зростаючого мінімуму зарплати, та передбачено рівність оплати праці чоловікам і жінкам. Даний законодавчий акт встановлює такі випадки надання працівникам гарантійних виплат: гарантії працівникам, направленим для виконання роботи за кордон; виплати при переїзді до місця роботи працівнику, які можуть бути передбачені галузевим договором (ст.133-7); гарантійні виплати працівникам – представникам колективу, при здійсненні ними колективних переговорів (ст. 132-20); військовозобов'язаним особам, які проходять військову підготовку чи призвані на дійсну військову службу; спеціальні правила для працівників – кандидатів у депутати чи депутатів

Національної Асамблеї чи Сенату; вихідна допомога при закінченні дії трудового договору.

На сучасному етапі розвитку трудового права у Франції, а також у деяких інших англосаксонських країнах значення колективних договорів наблизилось до трудового законодавства, а в окремих випадках зміст законодавства про працю відповідає, майже без змін, положенням колективних договорів. У Данії і Швейцарії умови колективних договорів вагоміші законодавства про працю<sup>8</sup>.

З наведеного можна зробити висновок, що випадки надання роботодавцями на користь працівників гарантійних виплат у країнах з високорозвиненою економікою можуть встановлюватись як колективними договорами, так і законодавством. Це означає, що у більшості країн, у яких надається перевага локально-правовому методу регулювання трудових відносин, сторони колективного договору самостійно визначають випадки та порядок надання гарантійних виплат. Для державних службовців і деяких категорій працівників бюджетних галузей регулювання питань про гарантійні виплати здійснюється, як правило, законодавством і має централізований характер.

У країнах, що розвиваються, а особливо у країнах постсоціалістичного спрямування, колективні договори, порівняно з трудовим законодавством, мають незначну роль.

Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974 року<sup>9</sup> не містить такого поняття, як гарантійні виплати, хоча зміст положень параграфу 1 статті 81 дещо наближений до визначення гарантійних виплат у трудовому праві України, а у його окремих статтях встановлені випадки надання працівникам цих виплат. Так, параграф 1 статті 81 визначає, що працівнику за час невиконання роботи, якщо він був готовий до її виконання, але з причин, що від нього не залежали, її не виконував, належить виплата винагороди, розмір якої визначається особистим навантаженням працівника, його ставкою погодинною або місячною. Якщо такий склад винагороди невідокремлений

від основної винагороди – сплачується 60% винагороди. У кожному випадку винагорода не може бути нижчою від мінімальної винагороди (зарплати) за працю, встановленою на підставі розпоряджень. У параграфі 2 артикулу 81 зазначено, що винагорода, про яку йде мова в параграфі 1, надається працівникові на час простою, який стався не з його вини. Артикулом 80 передбачено, що працівник може отримати винагороду за час невиконання праці у тих випадках, які встановлені в законодавстві про працю. У параграфі 2 артикулу 77<sup>5</sup> зазначено, що умови направлення та оплата службових відряджень працівників, які працюють в державних установах чи органах місцевого самоврядування, у бюджетній сфері встановлюється розпорядженням Міністерства праці Польщі.

Необхідно зупинитись і на положеннях артикулу 74 розділу 2 Кодексу праці Польщі, яким передбачено, що працівник, який був обраний на виборну посаду, має право на повернення до роботи у роботодавця, з яким він перебував у трудових відносинах, на посаду рівнозначну за зарплатою з попередньої посади, якщо ж тільки він повернеться до роботи протягом 7-ми днів після закінчення строку на який його обирали. Статтею 118 КЗпП України<sup>10</sup> передбачено, що працівникам, звільненими від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою тільки попередня робота (посада). Отже, за нормами кодексу праці Польщі роботодавець зобов'язаний надати працівнику, після закінчення його повноважень за виборною посадою, не тільки посаду, а й обов'язково з рівноцінною зарплатою. Тому вважаю за доцільне внести зміни до статті 118 КЗпП України, виклавши її у такій редакції «Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади у державних органах, органах місцевого самоврядування, а також у політичних, профспілкових та громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), або рівноцінна за зарплатою інша робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації». Доцільно

зазначити, що таке положення у проекті Трудового кодексу України від 28 серпня 2003 року №1108<sup>11</sup>, підготовленого до 2 читання 02 квітня 2012р., відсутнє.

Щодо інтеграції норм законодавства України про працю, що регулюють гарантійні виплати, до законодавства зарубіжних високорозвинених країн можна зробити висновок, що трудове законодавство України у частині питань про гарантійні виплати у порівнянні із зарубіжним законодавством країн зазначеної категорії носить централізований характер. Випадки та порядок надання працівникам гарантійних виплат в Україні встановлені законодавством. Трудове законодавство України у порівнянні із зарубіжним законодавством високорозвинених країн та країн постсоціалістичного простору більш повно захищає інтереси працівників щодо надання гарантійних виплат.

У Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 року<sup>12</sup> порядок надання працівникам гарантійних виплат входить до розділу VII «Гарантії і компенсації». Стаття 164 Трудового кодексу Російської Федерації визначає гарантії як засоби, способи і умови, з допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Якщо виходити з термінологічного значення слова гарантія, то воно означає забезпечення. В правовому значенні під гарантіями необхідно розуміти умови, способи і засоби, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реальне здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод<sup>13</sup>. Метою надання гарантійних виплат є збереження досягнутого рівня доходів працівників. Поняття гарантії та гарантійні виплати мають різний зміст, а отже, завдання та мету, а тому не можуть ототожнюватись. Правильною є позиція українського законодавства щодо визначення поняття гарантійних виплат і відокремлення порядку та випадків надання таких виплат в окрему главу проекту Трудового кодексу України.

У ТК Російської Федерації і в проекті ТК України випадки надання працівникам гарантійних виплат у більшості співпадають. Частиною другою

статті 170 ТК Російської Федерації передбачено, що державний орган чи громадське об'єднання, яке залучило працівника до виконання державних чи громадських обов'язків, виплачують працівнику за цей час компенсацію в розмірі, що визначена законом, іншим нормативно-правовим актом або рішенням відповідного громадського об'єднання. В такому випадку здійснюються не гарантійні виплати, як передбачено проектом ТК України, а компенсаційні виплати.

Стаття 90 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року<sup>14</sup> дає визначення поняття гарантій, яке є ідентичним формулюванню, закріпленому ТК Російської Федерації. Згідно ТК Білорусі гарантії передбачені для працівників при направленні їх у службові відрядження, при обранні їх на посади в державні органи, для працівників на час виконання державних чи громадських обов'язків, при направленні працівників для підвищення кваліфікації і перепідготовки, для працівників, які направляються на обстеження чи огляд у медичні заклади чи є донорами, винахідниками, раціоналізаторами.

Частиною третьою статті 101 ТК Білорусі встановлено при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку за рахунок відповідних державних чи інших органів і організацій. Такими обов'язками є здійснення ним виборчого права або депутатських повноважень і повноважень члена Ради Республіки Національного зібрання Республіки Білорусь, участь в якості делегата на з'їздах, пленумах, конференціях, які скликаються державними органами, явки по виклику в органи дізнання, попереднього слідства, до прокурора та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості народних засідателів, громадських обвинувачів і громадських захисників, представників громадських організацій і трудових колективів. Враховано також участь у колективних переговорах, у роботі комісій по призначенню пенсій при місцевих виконавчих і розпорядчих органах, явки

по виклику в комісію по призначенню пенсій в якості свідка для дачі показань про трудовий стаж, участь членів добровільних пожежних дружин в ліквідації пожежі або аварії, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством.

Позиція трудового законодавства Республіки Білорусь щодо збереження середнього заробітку працівника при виконанні ним державних чи громадських обов'язків за рахунок тієї установи або організації, яка залучила його до виконання таких обов'язків, є правильною. Тому частину першу статті 250 проекту ТК України після слів «і середнього заробітку» доцільно доповнити такими словами : «...за рахунок відповідних державних органів чи громадських організацій, які залучили працівника до виконання таких обов'язків».

Проект Трудового кодексу України не зазначає при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівник має право на отримання гарантійних виплат. Тому необхідно доповнити статтю 250 проекту ТК України частиною третьою такого змісту «середній заробіток зберігається у випадках виконання наступних державних чи громадських обов'язків: здійснення працівником виборчого права або депутатських повноважень, явки по виклику до органів дізнання, досудового слідства, до прокуратури та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості народних засідателів, участь у колективних переговорах, у роботі комісій по проведенню виборів та референдумів, у зв'язку з альтернативною службою або виконанням військового обов'язку, забезпечення проведення призову, участь у ліквідації наслідків аварії або пожежі, стихійних лих, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством».

На відміну від проекту ТК України у ТК Білорусі гарантії працівникам у зв'язку з виконанням військового обов'язку не входять до інституту гарантійних виплат, а виділені в окрему главу.



Трудовий кодекс Республіки Узбекистан від 21 грудня 1995 р., що набрав чинності з 1 квітня 1996 року<sup>15</sup> не дає чіткого визначення поняття гарантійних виплат. У ст. 165 ТК Узбекистану зазначено, що роботодавець зобов'язаний звільнити працівника від роботи із збереженням за ним місця роботи (посади) на час виконання державних чи суспільних обов'язків. У цьому випадку за працівником зберігається середній заробіток. Відповідно до статті 166 ТК Узбекистану умови звільнення працівника від роботи для виконання обов'язків в інтересах роботодавця і трудового колективу (підвищення кваліфікації, участь у роботі по впровадженню раціоналізаторських пропозицій, перебування у відрядженні та інше, а також розмір гарантійних виплат за цей час встановлюються колективним договором і не можуть бути нижче середнього заробітку. Особливістю ТК Узбекистану є те, що в ньому передбачено надання гарантій при здійсненні працівником дій в інтересах суспільства (ліквідації наслідків аварії, стихійних лих, порятунку життя людини). у таких випадках за працівником зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток.

На відміну від інших кодексів країн СНД, у Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 р., набрав чинності 1 липня 1999р.<sup>16</sup> гарантійні виплати віднесені до інституту, що регулює оплату праці. В даному кодексі взагалі не визначено такі поняття, як гарантії та гарантійні виплати. Частина друга статті 179 ТК Азербайджана передбачає аналогічні закріплені у зазначених вище кодексах випадки збереження за працівниками робочих місць і середньої заробітної плати. До них також включені випадки притягнення працівника до участі у вирішенні економічних спорів судах по захисту законних інтересів власника; залучення роботодавцем або з його згоди працівника для участі в підготовці і укладенні колективних договорів, угод, притягнення його в якості миротворця, посередника, арбітра і в якості іншого представника для вирішення колективних трудових спорів; залучення працівників до виконання

відповідних робіт у зв'язку з воєнним і надзвичайним станом, а також для усунення наслідків стихійного лиха

У Трудовому кодексі Киргизької Республіки від 18 вересня 1997 року<sup>17</sup> правове регулювання питань, що стосуються гарантійних виплат працівникам, багато в чому є ідентичним зазначеним трудовим кодексам. Так, у статті 262 ТК Киргизстану встановлено, що на час виконання державних чи громадських обов'язків, якщо у відповідності до законодавства ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця (посади) і середнього розміру оплати праці за рахунок установ, підприємств, організацій незалежно від форм власності, якщо інше не передбачено колективним договором. Проте, на відміну від ТК Азербайджану, гарантійні виплати в ТК Киргизстану виокремлені в окремий розділ, хоча також не визначено їх поняття.

Гарантії, які встановлені законом, у випадку недотримання роботодавцем трудового законодавства, є способом захисту прав працівника. Стаття 262 проекту ТК України забороняє відрахування із вихідної допомоги, яка належить до гарантійних виплат. У статті 263 даного проекту передбачена відповідальність роботодавця за порушення строків виплати гарантійних виплат. Встановлено, що у разі порушення зазначених строків роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 10% від нарахованих, але не виплачених йому гарантійних виплат; до 90 календарних днів – 50 %; понад 90 календарних днів – 100%. Інші трудові кодекси країн СНД не містять спеціальної норми про відповідальність роботодавця за порушення термінів виплати гарантійних виплат.

У свою чергу стаття 76 ТК Білорусі передбачає, що для забезпечення виплати належної працівнику заробітної плати, а також передбачених законодавством, колективним і трудовим договорами гарантійних і компенсаційних виплат у випадку економічної неспроможності (банкрутства)

наймача, ліквідації організації та в інших передбачених законодавством випадках роботодавці зобов'язані створити резервний фонд заробітної плати.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що правове регулювання гарантійних виплат у трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі, Узбекистану, Азербайджану, Киргизстану та в законодавстві про працю і у проекті Трудового кодексу України має як спільні, так і відмінні риси. У трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі визначається поняття гарантій як засобів, способів та умов, з допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Кодекси Узбекистану, Азербайджану, Киргизстану таких понять, як гарантійні виплати та гарантії не містять. Крім того, лише в ТК Азербайджана гарантійні виплати віднесені до інституту оплати праці та регулюються однією статтею, при цьому не розмежовуються такі категорії, як «гарантійні виплати» та «компенсаційні виплати».

Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм чинного Кодексу законів про працю та проекту ТК України сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

---

<sup>1</sup> Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 року № 1629-IV// Офіційний вісник України. - 2005. - № 15. - Ст.1028.

<sup>2</sup> Каленский В.Г. Правовое регулирование труда в Англии (основные черты): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / В.Г. Каленский. – М. – 1964. – 15 с.

<sup>3</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев: Изд. 2-е, исп. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с. – С. 5.

<sup>4</sup> Кашанина Т.В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ) / Т.В. Кашанина. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – 815 с. – С. 381.

<sup>5</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование /Под ред. З.Б. Френкель. — М.: Юристь, 2002. —

---

687 с. – С. 33.

<sup>6</sup> Закон США 1938 року з поправкою «Про справедливі умови праці». - Rothstein et al, §§ 4.1-4.13; Covington & Decret, at 273-275.

<sup>7</sup> Муцинова Н.А. Трудовое право Франции: Сборник нормативных актов / Н.А. Муцинова. – М.: Изд-во УДН. – 1985. – 120 с. – С. 13.

<sup>8</sup> Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, М., 1998. – 263 с. – С. 17

<sup>9</sup> Кодекс праці Польщі // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/k0000002.pdf>

<sup>10</sup> Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року № 322-VIII . // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>

<sup>11</sup> Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1108 від 28 серпня 2003 року, підготовлений до повторного другого читання 2 квітня 2012 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947)

<sup>12</sup> Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский. – М.: Инфра-М, 2002. – С. 340-414.

<sup>13</sup> Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав / Д.А. Карпенко. – К., Политиздат Украины, 1987. – 87 с. – С. 6.

<sup>14</sup> Трудовий кодекс Республіки Беларусь від 26 липня 1999 г. № 296-3 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=hk9900296&p2={NRPA}>

<sup>15</sup> Трудовий кодекс Республіки Узбекистан від 21.12.1995 г., набрав чинності 01.04.1996 г. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://fmc.uz/legisl.php?id=k\\_trud](http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud)

<sup>16</sup> Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 р., набрав чинності 1 липня 1999р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.carim-east.eu/2127/labour-code/>

<sup>17</sup> Трудовий кодекс Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 р.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.hr.job.kg/index.php/hrdocs/kzot-kr/186-2004.html>

---

### Резюме:

У статті досліджується правове регулювання гарантійних виплат у національному законодавстві про працю та зарубіжному трудовому законодавстві як високорозвинених країн, так і країн СНД, проводиться його порівняльний аналіз. Досліджено окремі види гарантійних виплат, їх правовий режим. Встановлено, що трудове законодавство України у порівнянні із зарубіжним законодавством високорозвинених країн та країн постсоціалістичного простору більш повно захищає інтереси працівників щодо надання гарантійних виплат. Визначено, що правове регулювання гарантійних виплат у трудових кодексах країн СНД та у законодавстві про працю України має як спільні, так і відмінні риси.

**Ключові слова:** гарантійні виплати, трудовий договір, колективні договори та угоди, заробітна плата, компенсаційні виплати.

### Резюме:

В статье исследуется правовое регулирование гарантийных выплат в национальном законодательстве о труде и зарубежном трудовом законодательстве как высокоразвитых стран, так и стран СНГ, проводится его сравнительный анализ. Исследованы отдельные виды гарантийных выплат, их правовой режим. Установлено, что трудовое законодательство Украины в сравнении с зарубежным законодательством высокоразвитых стран и стран постсоциалистического пространства наиболее обширно защищает интересы работников по предоставлению гарантийных выплат. Определено, что правовое регулирование гарантийных выплат в трудовых кодексах стран СНГ и в законодательстве о труде Украины имеет как общие, так и непохожие черты

**Ключевые слова:** гарантийные выплаты, трудовой договор, коллективные договора и соглашения, заработная плата, компенсационные выплаты.

### SUMMARY

The article analyses legal settlement of guarantee payment in the national labour legislation and in foreign industrial regulation of highly-developed countries as well as CIS countries, its comparative analysis is being carried out. Certain types of guarantee payments, their legal treatment have been investigated. The article states that the national labour legislation protects the employees interests of guarantee payments compensation more extensively compared to the foreign labour legislation of highly-developed and post-socialist countries. Both similarities and differences of legal settlement of guarantee payments in CIS countries labour codes and in the national labour legislation have been determined.

**Key words:** guarantee payments, labour agreement, collective contracts and agreements, average wages, compensation payments