

## **Роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”**

Міністерство соціальної політики щодо застосування Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” (далі – Закон) інформує.

Законом приведено поняття мінімальної заробітної плати у відповідність до європейської практики та міжнародних норм, зокрема шляхом:

запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати (як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою);

встановлення мінімального посадового окладу у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року;

незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини при побудові схем посадових окладів, визначенні плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.

Із 01.01.2017 прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб, Законом України „Про Державний бюджет України на 2017 рік” затверджено у розмірі 1 600 гривень, мінімальну заробітну плату в місячному розмірі – 3 200 гривень, у погодинному розмірі – 19,34 гривні.

Згідно із Законом 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.

У випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у шкідливих умовах праці, зазначені доплати мають виплачуватись понад розмір мінімальної заробітної плати (3 200 гривень).

Якщо ж умовами оплати праці передбачено підвищення посадових окладів працівників, наприклад, за роботу в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, за роботу в певних типах закладів, за роботу у шкідливих та важких умовах праці, то зазначене підвищення враховується до мінімальної заробітної плати.

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо ж працівник не виконав місячну норму праці, перебував у відпустці, на лікарняному, працює неповний робочий час тощо, то оплата його праці проводиться пропорційно виконаній нормі праці.

Час простою не з вини працівника оплачується згідно з нормами статті 113 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) без проведення доплати до рівня мінімальної заробітної плати.

При запровадженні підсумованого обліку робочого часу з обліковим періодом місяць робота понад нормальну тривалість робочого часу за обліковий період оплачується як надурочна і зазначена виплата здійснюється понад розмір мінімальної заробітної плати.

Якщо робота при підсумованому обліку робочого часу виконується в межах встановленої

працівнику тривалості робочого часу, яка є меншою нормальної тривалості робочого часу, відповідно до графіку роботи, йому нараховується заробітна плата у розмірі не нижчому від мінімальної заробітної плати.

Для підприємств, на яких встановлено підсумований облік робочого часу, з метою зменшення годин надурочної роботи та навантаження на фонд оплати праці рекомендується застосовувати такі облікові періоди як півріччя, рік.

Законом також внесено зміни до законів України, в яких заробітна плата або посадові оклади визначались на основі мінімальної заробітної плати. Відповідно до цих змін розміри заробітної плати та посадових окладів будуть визначатись у співвідношенні до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року.

Звертаємо увагу, що 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 32 КЗпП у 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 вправі 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 повідомленням Прес-служби Мінсоцполітики