

З 1 січня 2017 р. на законодавчому рівні введено таке поняття як доплата до мінімальної заробітної плати (далі МЗП). Для розуміння нових понять нам не обійтися без положень Закону про оплату праці, що встановлюють зобов'язання в нарахуванні доплати до МЗП.

Отже, читаємо основу основ: стаття 3 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР (у редакції Закону № 1774)

Стаття 3. *Мінімальна заробітна плата*

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

{Частина перша статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом *1574-VI від 25.06.2009 ; в редакції Закону*
1774-VIII від 06.12.2016
}

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

{Частина друга статті 3 в редакції Законів *1766-III від 01.06.2000* , *2190-IV від 18.11.2004* , *1774-VIII від 06.12.2016*
}

{Частину третю статті 3 виключено на підставі Закону 2190-IV від 18.11.2004 }

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

*{Частина четверта статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законами 1574-VI від 25.06.2009 , 1774-VIII від 06.12.2016
}*

Стаття 3-[1]. *Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати*

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

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.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

{Закон доповнено статтею 3-[1] згідно із Законами 1774-VIII від 06.12.2016 }

Питання: Коли проводиться доплата до рівня МЗП?

Відповідь: Якщо зарплата за повністю відпрацьовану місячну норму праці менша від установленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, то роблять доплату до рівня МЗП. Причому це однаково стосується роботи працівників
як за основним місцем роботи
,
так і за сумісництвом.
Відмінність в тому, що сумісникам потрібно визначати рівень МЗП пропорційно до відпрацьованого часу.

Питання: Коли питання доплати до мінімальної зарплати не постає взагалі?

Відповідь: 1.Якщо посадові оклади дорівнюють або більше ніж 3200 грн. Отже, всі випадки донарахувань до мінімальної заробітної плати стосуються лише тих працівників, чиї посадові оклади з 01.01.2017 року менше 3200 грн.

2. Працівники, посадовий оклад яких менше мінімалки (3200 грн), але загальна сума зарплати (оклад + надбавки + доплати + премії) дорівнює або більше МЗП.

3. Працівники, які не працюють увесь місяць. У роботодавця немає обов'язку щодо нарахування доплати до рівня МЗП, тому що вони не виконали норму праці за місяць.

Питання: Який мінімальний посадовий оклад може бути у працівника?

Відповідь: З 01.01.2017 року мінімальний посадовий оклад за некваліфіковану працю встановлено на рівні прожиткового мінімуму для працездатного населення, тобто 1600 грн.Отже, оклад працівника цілком може бути нижче 3200 грн, але не менше 1600 грн.

Питання: Яка різниця між окладом та мінімальною заробітною платою?

Відповідь: Посадовий оклад це щомісячний розмір оплати праці. Основою посадових окладів є мінімальна тарифна ставка.

А ось до мінімальної зарплати входить - оклад, премії, надбавки, суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника та інші доплати. В той же час 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.

Питання: Чи проводити донарахування зарплати до 3200 грн. при неповному робочому часі?

Відповідь: Ні, проводити доплату потрібно не до 3200 грн, а до суми, розрахованої проп орційно відпрацьованому часу
. При роботі на 0,5 ставки дорахування до МЗП має бути до 1600 грн, при роботі на 0,25 ставки – до 800 грн.

Питання: Чи проводити донарахування зарплати до рівня 3200 грн, якщо в розрахунковому місяці була відпустка або лікарняні?

Відповідь: Ні, доплату МЗП проводимо до суми, розрахованої пропорційно відпрацьованому часу .
Якщо працівник відпрацював 5 робочих днів з 20 (14 робочого часу), тоді його мінімальна зарплата за цей місяць - 800 грн (14 від 3200 грн). І якщо зарплата за ці 5 днів виявилася менше 800 грн, тоді йому проводиться донарахування до 800 грн.

Питання: Чим відрізняється доплата до мінімальної заробітної плати від нарахування ЄСВ з мінімальної зарплати?

Відповідь: Доплата до мінімальної заробітної плати – це гарантія мінімального рівня оплати праці працівника за відпрацьовану норму часу. На відміну від цього, нарахування ЄСВ на рівні мінімальної заробітної плати застосовується тоді, коли працівник знаходився п
овний місяць у трудових відносинах
з підприємством.

Отже, якщо працівник на основному місці роботи відпрацював половину норми часу, але перебував в трудових відносинах з підприємством повний місяць (не приймався, не звільнявся посередині місяця) то мінімальний розмір заробітної плати становить половину від 3200 грн, тобто, 1600 грн, але ЄСВ нараховуємо від мінімальної зарплати 3200 грн (3200 х 0.22 = 704 грн)

Питання: Чи правда, що працівники з різним рівнем освіти та кваліфікації за роботу різної складності можуть отримувати в підсумку однакому зарплату 3200 грн?

Відповідь: Так. На жаль, правда. Якщо працівники відповідно до тарифної сітки мають різні оклади, відповідно до складності виконуваної роботи, але ці оклади менші за 3200 грн, тоді можлива ситуація, що працівники після доплати до рівня МЗП отримають однакові суми. Приклад. На підприємстві 3 працівників:

- Директор - оклад 3000 грн
- Бухгалтер - оклад 2000 грн
- Комірник - оклад 1600 грн.

При повністю відпрацьованому місяці, та при відсутності доплат, надбавок та премій за цей місяць, усім трьом працівникам необхідно здійснити доплату до рівня мінімальної заробітної плати 3200 грн за місяць.

Сподіваємося, найближчим часом ця невідповідність буде усунена та врегульована на законодавчому рівні.

Питання: Чи є офіційні роз'яснення державних органів щодо випадків нарахування доплати до МЗП?

Відповідь: Рекомендуємо ознайомитися з роз'ясненням Державної служби України з питань праці у Вінницькій області щодо мінімальної заробітної плати.

http://vn.dsp.gov.ua/novini-upravlinnya/shcho-vhodit-do/

Матеріал підготували:

Брегін Ольга - аудитор, сертифікований консультант з податків і зборів, директор Аудиторської компанії "Вектор аудиту", голова ГО "Спілка бухгалтерів Прикарпаття".

Сидорова Наталя – член Спілки бухгалтерів Прикарпаття, бухгалтер-практик.

Значно підвищилися штрафи за неналежне оформлення трудових відносин.

Щоб зменшити ризики роботодавців та уникнути помилок в оформленні працівників запрошуємо Вас на навчання

«Практика трудового законодавства 2017»

на навчанні ви отримаєте:

- впевненість в кадровій роботі,
- підтримку експертів,
- дієві рішення складних питань,
- зразки кадрових документів,
- індивідуальну консультацію досвідчених фахівців.

Зареєструйтесь на курс , отримайте необхідні знання та будьте впевнені при перевірках інспекції праці!




СВІДОЦТВО
СВІДОЦТВО
СВІДОЦТВО
СВІДОЦТВО