

## Нова добре забута стара доплата до МЗП

Так, у ст. 3 Закону про оплату праці (у редакції Закону № 1774) сказано: «**Мінімальна заробітна плата** — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. 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».

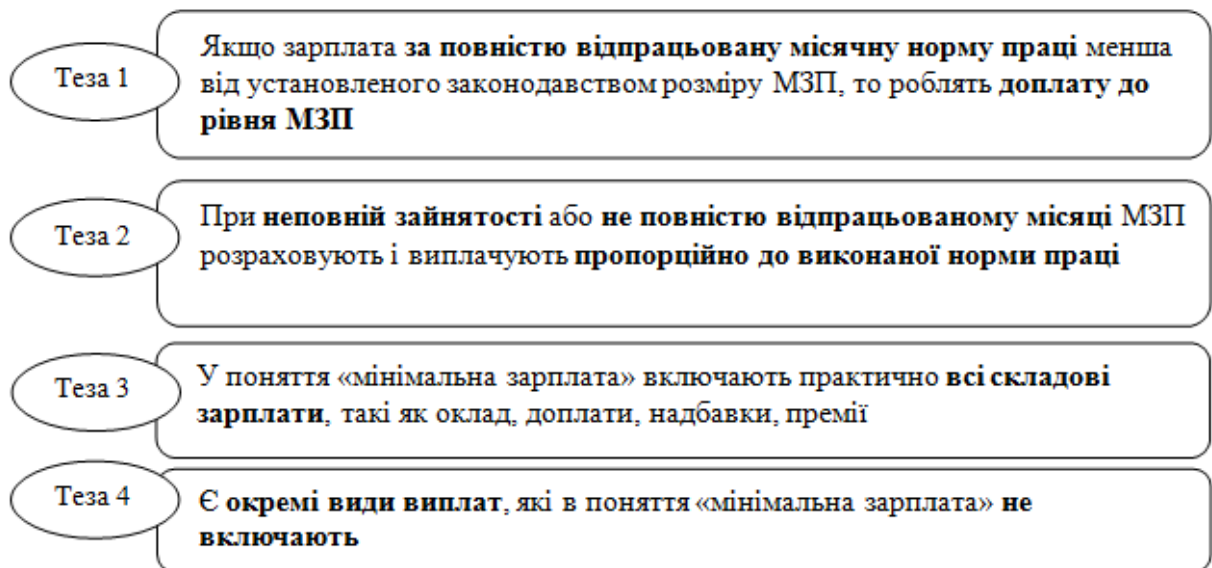
Крім того, ст. 31 Закону про оплату праці (у редакції Закону № 1774) говорить: «Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

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.

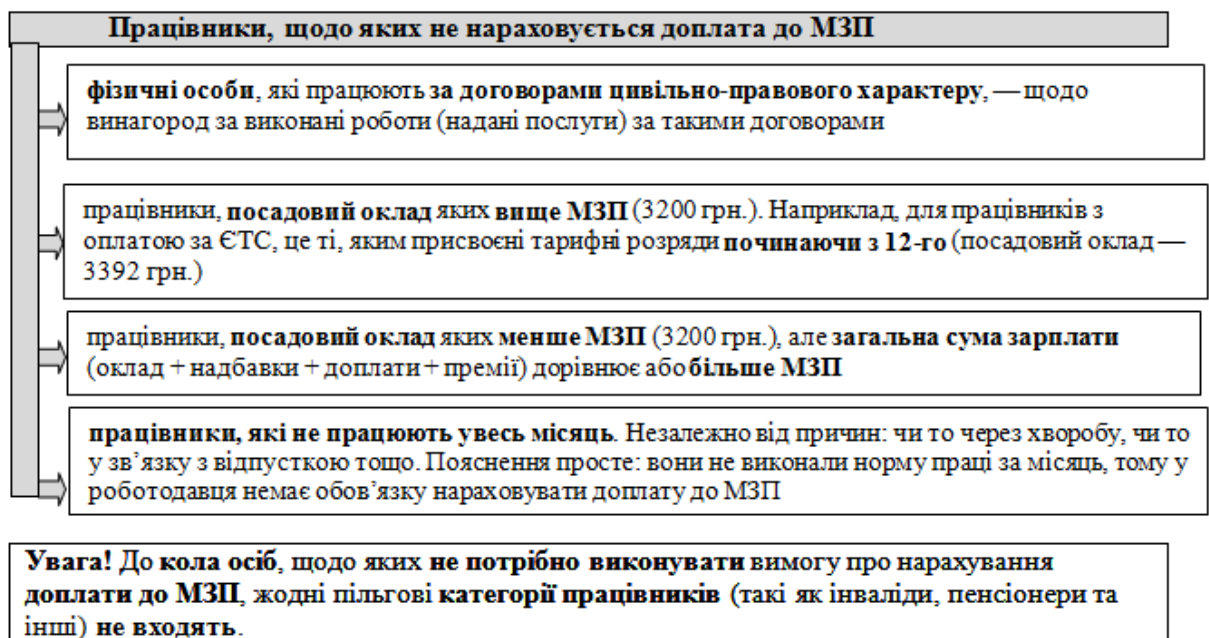
Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної зарплати, проводиться доплата до її рівня. У разі укладення трудового договору на 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». З 01.01.2017 р. МЗП отримала не лише новий зміст, а й новий розмір. Так, розмір місячної МЗП дорівнює 3200 грн., годинної — 19,34 грн. (ст. 8 Закону про Держбюджет-2017). Які ж головні тези впливають із положень ст. 3 і 31 Закону про оплату праці? Ось вони.



Усе це означає, що з 01.01.2017 р. щодо зарплати певних працівників виникає необхідність у нарахуванні доплати до рівня МЗП. Чому саме певних працівників? Та тому, що далеко не щодо всіх працівників ми зобов'язані нараховувати доплату до МЗП. Тому важливо визначити працівників, які потенційно можуть потрапити до кола працівників, яким потрібно нараховувати доплату до МЗП. «ПРОСІЮЄМО» ПРАЦІВНИКІВ Спочатку наведемо категорії тих осіб, на яких вимога щодо нарахування доплати до МЗП не поширюється.

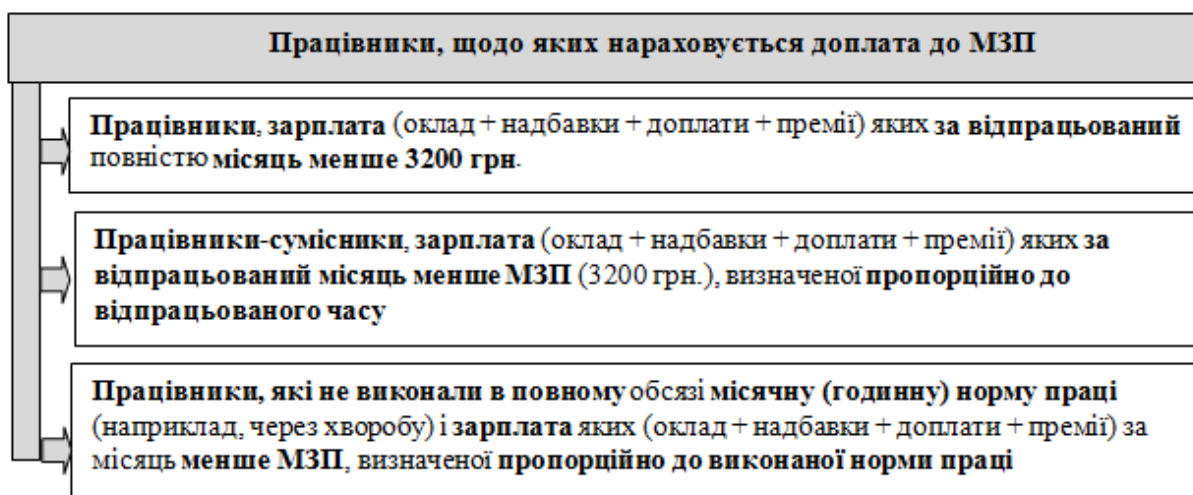


А це означає: щодо зарплати таких працівників, як і щодо зарплати будь-яких інших працівників, у разі, якщо вона менше МЗП (3200 грн.), потрібно нараховувати доплату до МЗП.

Отже, потенційно до кола працівників, щодо яких потрібно виконувати вимогу про нарахування доплати до МЗП, входять ті працівники, посадовий оклад яких менше 3200 грн. Чому вони входять до цього кола потенційно?

Якщо таким працівникам будуть нараховані ще й доплати та надбавки, премії, що включаються в поняття МЗП, і загальна сума зарплати дорівнюватиме або перевищить 3200 грн., то доплату до МЗП нараховувати не потрібно. Обов'язково варто згадати про працівників-сумісників (як внутрішніх, так і зовнішніх). Щодо них також може виникнути необхідність у нарахуванні доплати до рівня МЗП. Вони працюють на умовах неповного робочого часу, а отже, і рівень МЗП, нижче якого у таких працівників не може бути зарплата за сумісництвом, потрібно визначати пропорційно до відпрацьованого часу. Тобто необхідність у нарахуванні доплати до рівня МЗП потрібно визначати окремо за основним місцем роботи і окремо — за сумісництвом (як зовнішнім, так і внутрішнім).

Наведемо далі на схемі категорії працівників, на яких поширюється правило нарахування доплати до МЗП.



Коло осіб, які потенційно підпадають під правило нарахування доплати до рівня МЗП, визначили. Тепер потрібно знати, як розрахувати доплату до рівня МЗП. А для цього в першу чергу потрібно визначити, що включається до суми зарплати для її порівняння з рівнем МЗП.

ЩО ВКЛЮЧАЄТЬСЯ ДО СУМИ ЗАРПЛАТИ ДЛЯ РОЗРАХУНКУ ДОПЛАТИ ДО РІВНЯ МЗП

Зарплата за умовами трудового або колективного договору за виконану норму праці	→	<b>Основна зарплата, зокрема винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками та посадовими окладами</b>
	→	Доплати і надбавки до тарифних ставок (окладів) за: — суміщення професій (посад), — розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, — виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, — інтенсивність праці, — керівництво бригадою, — високу професійну майстерність, — класність водіям (машиністам) транспортних засобів, — високі досягнення в роботі, — виконання особливо важливої роботи на певний строк, — знання і використання в роботі іноземної мови, — допуск до державної таємниці, — дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів, — науковий ступінь — за роботу у святкові і вихідні дні тощо
	→	Премії (щомісячні, квартальні тощо) і винагороди, у тому числі за вислугу років, які мають систематичний характер
	→	Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років

ЩО НЕ ВКЛЮЧАЄТЬСЯ ДО СУМИ ЗАРПЛАТИ ДЛЯ РОЗРАХУНКУ ДОПЛАТИ ДО РІВНЯ МЗП

Виплати, прямо зазначені в ст. 31 <sup>1</sup> Закону про оплату праці	→	Доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (до таких виплат насамперед відносять доплату за роботу в шкідливих умовах праці за умовами атестації робочого місця, доплату за використання дезінфікуючих засобів*)
	→	Доплата за роботу в нічний час
	→	Доплата за роботу в надурочний час
	→	Надбавка за роз'їзний характер роботи
	→	Премії до ювілейних і святкових дат
Виплати, нараховані за невідпрацьований час	→	Відпускні (компенсація за невикористану відпустку)
	→	Лікарняні, декретні
	→	Оплата простою
	→	Оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час
	→	Оплата підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати
Виплати, що не залежать від виконаної працівником місячної (годинної) норми праці	→	Матеріальна допомога (на оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань)
	→	Сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору
Інші виплати	→	Індексація зарплати**
	→	Винагорода за ЦПД. Така виплата не пов'язана з трудовими відносинами, тому на неї не поширюються норми трудового законодавства, а отже, винагорода за ЦПД не враховується у складі загальної суми доходів, які порівнюють з рівнем МЗП, навіть якщо роботи за ЦПД виконує працівник установи
	→	Зарплата на роботі за внутрішнім сумісництвом. Підсумовувати зарплату за основним місцем роботи із зарплатою на роботі за сумісництвом, у тому числі і внутрішнім, не потрібно. Вимогу щодо доплати до рівня МЗП слід виконувати окремо за основним місцем роботи і окремо — на роботі за сумісництвом

\* Зверніть увагу! Не враховуються в загальній сукупній зарплаті працівника саме доплата за роботу в шкідливих і важких умовах праці за результатами атестації робочих місць та доплата працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, зайняті прибиранням туалетів. Підвищення посадового окладу за роботу у шкідливих і важких умовах праці та суми підвищення посадових окладів працівників, які працюють у гірських районах (постанова КМУ від 11.08.95 р. № 648), на думку фахівця Мінсоцполітики, враховуються у складі зарплати при зіставленні з МЗП.

Таким чином, виплати, перелічені вище, не потрібно враховувати у складі загальної суми заробітної плати при порівнянні її з рівнем МЗП.

Їх необхідно нарахувати «зверху» мінімального розміру місячної зарплати (3200 грн.) або розміру МЗП, визначеного пропорційно до виконаної норми праці.

Окремо зупинимося на оплаті періоду відрядження та її включенні до суми зарплати для розрахунку доплати до рівня МЗП. Для цього згадаємо норму трудового законодавства про оплату службового відрядження.

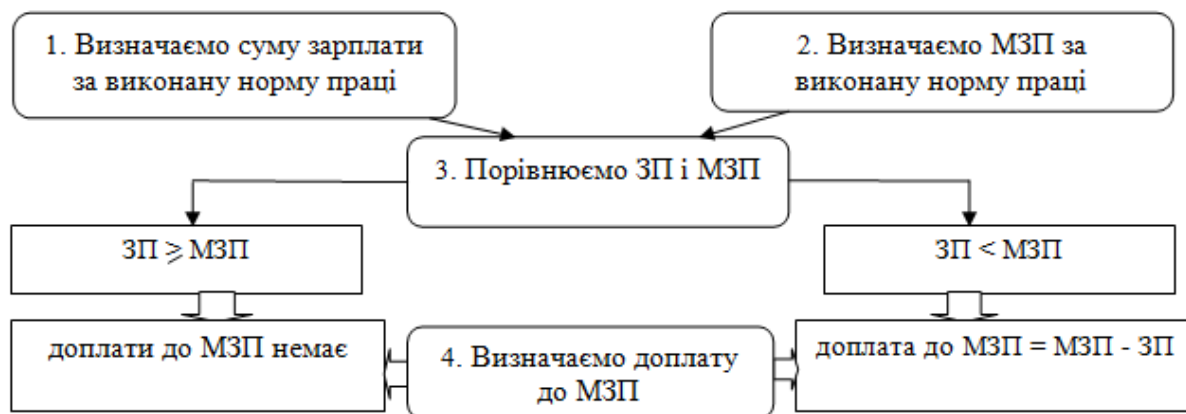
Так, згідно зі ст. 121 КЗпП працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати не може бути нижчим середнього заробітку. Тобто, щоб виконати цю вимогу, потрібно розрахувати і порівняти середньоденний та денний заробітки і оплатити період відрядження за найбільшим показником.

При цьому зауважимо: як при розрахунку денного заробітку, так і при розрахунку середньоденного заробітку згідно з Порядком № 100 включається також і доплата до МЗП. Якщо денний заробіток виявився вище середньоденного заробітку, то оплачувати період відрядження ми повинні як за звичайні робочі дні. А це означає: якщо працівникові належить доплата до МЗП за цей місяць, він її отримає в загальній сумі зарплати за місяць. Якщо середньоденна зарплата за період відрядження виявилася більше денного заробітку (при розрахунку якого, до речі, включена вже доплата до МЗП за місяць відрядження), то середню зарплату за період відрядження не потрібно включати до загальної суми зарплати за місяць для порівняння її з МЗП. У цьому випадку рівень МЗП визначають пропорційно до відпрацьованих днів. І з цією сумою порівнюють зарплату за місяць, за винятком середнього заробітку за період відрядження. Зверніть увагу: для держслужбовців за період відрядження завжди зберігають зарплату як за звичайний робочий день, тобто зарплату, передбачену умовами трудового договору (див. лист Мінсоцполітики від 08.11.2016 р. № 1584/13/84-16 // «Бюджетна бухгалтерія», 2016, № 45), за середнім заробітком період відрядження не оплачують. Тому оплата праці за дні перебування працівника у відрядженні бере участь у порівнянні загальної суми зарплати з рівнем МЗП. Важливо! Виплати, обчислені за середнім заробітком, до суми зарплати для визначення доплати до МЗП не включаються. Не можемо пройти повз таку досить типову ситуацію для бюджетних установ, як сторнування зарплати попереднього місяця у зв'язку з уточненням відпрацьованого часу (через хворобу). Як у цьому випадку розрахувати доплату до рівня МЗП? Чи потрібно зменшувати зарплату поточного місяця (наприклад, за січень 2017 року) на суму відсторнованої зарплати за минулий місяць (грудень 2016 року) для порівняння її з МЗП? На нашу думку, сума відсторнованої в січні 2017 року зарплати грудня не повинна впливати на розмір зарплати за січень для цілей визначення суми доплати до рівня МЗП. Адже вона не стосується зарплати за виконану норму праці поточного місяця — за січень 2017 року. До речі, такої ж думки дотримуються і фахівці Мінсоцполітики (див. також консультацію в газеті «Бюджетна бухгалтерія», 2017, № 1-2). З виплатами, що включаються до суми зарплати для визначення доплати до МЗП, розібралися.

Перейдемо до самого розрахунку доплати до МЗП.

## РОЗРАХОВУЄМО СУМУ ДОПЛАТИ ДО МЗП

Далі на схемі наведемо порядок визначення суми доплати до МЗП.



**Увага!** Доплата до рівня МЗП нараховуватиметься у кінці місяця, коли буде відома сума зарплати за відпрацьований час. Виплачувати її слід разом із зарплатою за другу половину місяця.

**Увага!** Доплата до рівня МЗП нараховуватиметься у кінці місяця, коли буде відома сума зарплати за відпрацьований час. Виплачувати її слід разом із зарплатою за другу половину місяця.

Тобто при нарахуванні та виплаті зарплати за першу половину місяця (аванс) розраховувати і виплачувати доплату до МЗП не потрібно. Тепер розглянемо умовні приклади розрахунку доплати до рівня МЗП.

**Приклад 1.** Посадовий оклад працівника дорівнює 1888 грн. (повна зайнятість). Доплат, надбавок та премій немає. У січні 2017 року такий працівник відпрацював усі дні, передбачені графіком роботи. За січень працівнику нарахують оклад у повному розмірі — 1888 грн. Але оскільки з 01.01.2017 р. МЗП становить 3200 грн. і нарахована зарплата за повністю виконану місячну норму праці (повністю відпрацьований місяць) не може бути нижче МЗП, то працівнику нараховують доплату до МЗП. Розрахуємо розмір такої доплати:  $3200 - 1888 = 1312$  грн. Отже, за січень 2017 року сума зарплати за повністю відпрацьований місяць становитиме:  $1888 \text{оклад} + 1312 \text{доплата до МЗП} = 3200$  грн.

**Приклад 2.** З 3 по 6 січня 2017 року працівник був у відпустці без збереження зарплати згідно зі ст. 26 Закону про відпустки. Його посадовий оклад — 2320 грн. Крім цього, йому нараховували щомісячну премію в розмірі 500 грн. Спершу визначимо рівень МЗП, з яким порівнюватимемо нараховану працівнику зарплату за січень 2017 року. Оскільки працівник відпрацював цей місяць не повністю, то суму МЗП ми визначаємо пропорційно



до відпрацьованого часу:  $3200 \text{ грн.} : 20 \text{ роб. дн.} \times 16 \text{ роб. дн.} = 2560 \text{ грн.}$ , де 3200 — МЗП, встановлена з 01.01.2017 р., грн.; 20 — число днів, передбачених графіком роботи за січень 2017 року; 16 — кількість фактично відпрацьованих днів у січні 2017 року (з 3 по 6 січня — відпустка «за свій рахунок»). Далі розрахуємо зарплату, яку отримає працівник за відпрацьовані в січні дні:  $1856 \text{ оклад} + 500 \text{ премія} = 2356 \text{ грн.}$ , де 1856 — оплата по окладу за відпрацьовані в січні дні ( $2320 \text{ грн.} : 20 \text{ роб. дн.} \times 16 \text{ роб. дн.}$ ); 500 — щомісячна премія. Зверніть увагу: щомісячна премія, нарахована в січні (500 грн.), також бере участь у порівнянні з рівнем МЗП. Тому з рівнем МЗП слід порівняти всю суму зарплати за відпрацьований час, нараховану працівнику за січень 2017 року (2356 грн.). Розмір доплати до МЗП за січень 2017 року складе:  $2560 - 2356 = 204 \text{ грн.}$

Отже, загальна сума зарплати працівника у січні 2017 року становитиме:  $1856 \text{ оклад} + 500 \text{ премія} + 204 \text{ доплата до МЗП} = 2560 \text{ грн.}$

**Приклад 3.** Посадовий оклад працівника дорівнює 2320 грн. (повна зайнятість). Доплат, надбавок та премій немає. З 16 по 20 січня 2017 року він хворів. Сума лікарняних становить 377 грн.

Спершу визначимо рівень МЗП, з яким порівнюватимемо нараховану працівнику зарплату за січень 2017 року. Оскільки працівник відпрацював цей місяць не повністю, то суму МЗП треба визначати пропорційно до відпрацьованого часу:  $3200 \text{ грн.} : 20 \text{ роб. дн.} \times 15 \text{ роб. дн.} = 2400 \text{ грн.}$ , де 3200 — МЗП, встановлена з 01.01.2017 р., грн.; 20 — число днів, передбачених графіком роботи за січень 2017 року; 15 — кількість фактично відпрацьованих днів у січні 2017 року (з 16 по 20 січня — лікарняний).

Далі визначимо суму доплати до рівня МЗП. Врахуйте: у порівнянні з визначеною сумою МЗП братиме участь тільки зарплата за відпрацьований час, суму лікарняних у розрахунок не включаємо.

Розрахуємо доплату до МЗП:  $2400 - 1740 = 660 \text{ грн.}$ , де 1740 — сума зарплати за відпрацьований час у січні 2017 року ( $2320 \text{ грн.} : 20 \text{ роб. дн.} \times 15 \text{ роб. дн.}$ ).

Загальна сума нарахованого доходу працівника у січні 2017 року становитиме:  $1740 \text{ оклад} + 377 \text{ лікарняні} + 660 \text{ доплата до МЗП} = 2777 \text{ (грн.)}$ .

**Приклад 4.** В установі працює працівник-інвалід на 0,25 ставки (зовнішній сумісник). Його посадовий оклад з урахуванням зайнятості — 400 грн. ( $1600 \text{ грн.} \times 0,25 \text{ ставки}$ ). Доплат, надбавок, премій немає. Якщо з фізичною особою було укладено трудовий договір, то у разі, коли її зарплата за виконану місячну норму праці менша мінімальної, роботодавець зобов'язаний виконувати вимогу щодо розміру зарплати не нижче МЗП. Тобто жодних винятків для пільгових категорій працівників немає. У наведеному прикладі працівник є інвалідом. Також він є зовнішнім сумісником. При цьому його зарплата менше МЗП. Тому щодо його зарплати потрібно буде виконувати вимогу про доплату до рівня МЗП.

Визначимо рівень МЗП з урахуванням зайнятості працівника:  $3200 \text{ грн.} \times 0,25 = 800 \text{ грн.}$  Сума доплати до рівня МЗП становитиме:  $800 - 400 = 400 \text{ грн.}$ , де 400 — зарплата за повністю відпрацьований місяць з урахуванням зайнятості працівника.



Загальна сума зарплати працівника-інваліда (зовнішнього сумісника) у січні 2017 року становитиме: 400оклад + 400доплата до МЗП = 800 грн.

**Приклад 5.** Працівник працює на 0,75 ставки гардеробником (основне місце роботи) і на 0,25 ставки прибиральником службових приміщень (внутрішній сумісник). Посадовий оклад за основною посадою з урахуванням зайнятості — 1200 грн. (1600 грн. x 0,75 ставки), на посаді за сумісництвом — 400 грн. (1600 грн. x 0,25 ставки). Також за основним місцем роботи в січні 2017 року працівнику нарахували премію до ювілею у сумі 500 грн., а на роботі за сумісництвом — доплату за використання деззасобів у розмірі 10 % від посадового окладу (40 грн.). У січні працівник відпрацював усі дні.

Вимогу щодо доплати до рівня МЗП слід виконувати окремо за основним місцем роботи та окремо — на роботі за сумісництвом. Підсумовувати зарплату за основним місцем роботи із зарплатою на роботі за сумісництвом, у тому числі і внутрішнім, не потрібно. При цьому за кожним місцем роботи зарплату за місяць потрібно буде порівнювати з МЗП, визначеною пропорційно до виконаної норми праці, тобто з урахуванням зайнятості працівника (пропорційно до відпрацьованого робочого часу).

Розрахуємо доплату до МЗП за кожним місцем роботи окремо.

#### **За основним місцем роботи**

1. Визначимо МЗП з урахуванням зайнятості працівника:  $3200 \text{ грн.} \times 0,75 = 2400 \text{ грн.}$
2. Визначимо суму виплат, які враховують при порівнянні з МЗП. У січні 2017 року працівнику було нараховано посадовий оклад у сумі 1200 грн. та премію до ювілейної дати у розмірі 500 грн. Разову премію (до ювілейної дати) не враховуємо в сумі виплат при порівнянні з МЗП, її нараховуємо «зверху» МЗП.

Таким чином, у зіставленні бере участь тільки оплата за окладом за відпрацьований час — 1200 грн.

3. Визначимо суму доплати до МЗП:  $2400 - 1200 = 1200 \text{ (грн.)}$ .
4. Загальний розмір зарплати, нарахованої в січні 2017 року, дорівнює:  $1200\text{оклад} + 1200\text{доплата до МЗП} + 500\text{разова премія} = 2900 \text{ (грн.)}$ .

#### **За внутрішнім сумісництвом**

1. Визначимо МЗП з урахуванням зайнятості працівника:  $3200 \text{ грн.} \times 0,25 = 800 \text{ грн.}$
2. Визначимо суму виплат, які враховують при зіставленні з МЗП. У січні 2017 року працівнику було нараховано посадовий оклад у сумі 400 грн. та доплату за використання деззасобів у розмірі 40 грн. ( $400 \text{ грн.} \times 10 \%$ ). Доплату за використання деззасобів не враховуємо в сумі виплат при порівнянні з МЗП, її нараховуємо «зверху» МЗП. Таким чином, у порівнянні бере участь тільки оплата за окладом за відпрацьований час — 400 грн.
3. Визначимо суму доплати до МЗП:  $800 - 400 = 400 \text{ грн.}$

4. Загальний розмір зарплати, нарахованої в січні 2017 року, дорівнює: 400оклад + 400доплата до МЗП + 40доплата за деззасоби = 840 грн.

**Приклад 6.** Сторож (місячний оклад — 1600 грн.) у січні 2017 року відпрацював 192 години, у тому числі в нічний час — 64 години і у святковий день — 6 годин. Для такого працівника встановлено підсумовуваний облік робочого часу. Місячна норма робочого часу в січні 2017 року для нього дорівнює 192 години. У колективному договорі передбачена доплата за роботу в нічний час у розмірі 40 % посадового окладу (годинної ставки).

Спершу визначимо суму заробітної плати, нарахованої за відпрацьований час за умовами трудового договору. Сторож відпрацював усі години, передбачені його графіком роботи, тому розмір посадового окладу за відпрацьований час становитиме 1600 грн.

Крім того, він відпрацював у січні 64 години в нічний час та 6 годин у святковий день (планувалося графіком роботи).

Визначимо розмір доплати за таку роботу. Сума доплати працівнику за роботу в нічний час у січні 2017 року становитиме:  $8,33 \text{ грн.} \times 64 \text{ год} \times 40 \% = 213,25 \text{ грн.}$ , де 8,33 — годинна тарифна ставка працівника в січні 2017 року ( $1600 \text{ грн.} : 192 \text{ год}$ ).

Оскільки робота у святковий день проводилася в межах місячної норми робочого часу, оплата за роботу у святковий день здійснюється в одинарному розмірі годинної ставки вище окладу.

Сума доплати за роботу у святковий день становитиме 49,98 грн. ( $8,33 \text{ грн.} \times 1 \times 6 \text{ год}$ ).

Таким чином, зарплата за відпрацьований час у січні 2017 року дорівнюватиме 1863,23 грн. ( $1600 + 213,25 + 49,98$ ). Водночас порівнювати з рівнем МЗП слід не всю зарплату за січень за відпрацьований час, а тільки зарплату в розмірі 1649,98 грн. ( $1600 \text{ оклад} + 49,98 \text{ доплата за роботу у святковий день}$ ). Доплата за роботу в нічний час (213,25 грн.) у порівнянні участі не братиме, її нараховують «зверху» МЗП. Оскільки працівник виконав місячну норму праці (відпрацював усі дні, передбачені графіком його роботи), то зіставлятимемо з МЗП, що дорівнює 3200 грн. Визначимо суму доплати до МЗП:  $3200 - 1649,98 = 1550,02 \text{ (грн.)}$ . Загальна сума зарплати за січень 2017 року становитиме:  $1600 \text{ оклад} + 213,25 \text{ доплата за роботу в нічний час} + 49,98 \text{ доплата за роботу у святковий день} + 1550,02 \text{ доплата до МЗП} = 3413,25 \text{ грн.}$