

УДК 331.2:331.22 (045)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІНІМАЛЬНОГО РІВНЯ ЗАРПЛАТИ: ОСНОВНІ ПРАВИЛА Й РОЗРАХУНОК ДОПЛАТИ

БОНДАРЕНКО О.М.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, обліку та
аудиту,
Національний авіаційний університет

У статті проаналізовано нормативно-законодавчу базу України з державного забезпечення мінімального рівня заробітної плати в Україні. З 1 січня 2017 року відбулись суттєві зміни в законодавстві щодо встановлення мінімальної заробітної плати. Також розкрито зміст мінімальної заробітної плати та наведено розрахунок доплат до її рівня. Підприємства України, згідно зі змінами, повинні нараховувати заробітну плату не менше ніж 3200 грн. (за умови повного відпрацьованого місяця), або ж здійснювати доплату до зазначеного розміру.

Ключові слова: заробітна плата; мінімальна заробітна плата; мінімальний посадовий оклад; доплата до рівня мінімальної заробітної плати; фонд оплати праці.

В статье проанализирована нормативно-законодательная база Украины по государственному обеспечению минимального уровня заработной платы в Украине. С 1 января 2017 года произошли существенные изменения в законодательстве об установлении минимальной заработной платы. Также раскрыто понятие минимальной заработной платы и приведен расчет доплат к ее уровню. Предприятия Украины, согласно изменениям, должны начислять заработную плату не менее 3200 грн. (при условии полного отработанного месяца), или же делать доплату до указанного размера.

Ключевые слова: заработная плата; минимальная заработная плата; минимальный должностной оклад; доплата до уровня минимальной заработной платы; фонд оплаты труда.

The article analyzes the regulatory and legal framework of Ukraine to ensure the state minimum wage in Ukraine. On 1 January 2017 there were significant changes in the legislation to establish the minimum wage. Also, the content of the minimum wage and given the calculation of payments to its level. Enterprises Ukraine under changes should accrue salary not less than 3200 USD. (with the full moon waste) or make additional payment to the specified size.

Key words: wages; the minimum wage; minimum salary; supplement to the minimum wage; payroll.

Постановка проблеми. У грудні 2016 року Верховна Рада України прийняла законодавчі документи, які підвищили розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) в Україні. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів України» від 06.12.2016 р. № 1774–VIII та Законом України «Про Державний бюджет на 2017 рік» від 21.12.2016 р. № 1801–VIII змінилось поняття «мінімальна заробітна плата». Раніше з мінімальною заробітною платою фактично порівнювали тільки нарахований місячний оклад (тарифну ставку) працівника, не брали до уваги всі нараховані йому доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Таким чином, установлений розмір посадового окладу вже забезпечував виконання вимог нормативно-законодавчої бази про нараховану зарплату не нижче МЗП. За рахунок останніх змін, рівень мінімальної зарплати забезпечуватиметься за рахунок не тільки посадового окладу, а й різних доплат, надбавок, премій. Слід зазначити, що і розмір МЗП збільшився вдвічі. Тобто, якщо зарплата працівника буде менша за мінімальну, то йому потрібно донарахувати доплату до рівня мінімальної зарплати. Отже, коригування до мінімального розміру можна проводити або надбавками, доплатами, місячними преміями або просто провадити доплату до 3200 грн. Але, не всі донарахування доплат можна віднести до цього корегування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізом питання державної гарантії мінімального рівня заробітної плати, правил та розрахунків доплат до її рівня проводили фахівці-експерти, такі як: О. Бондаренко, Т. Руда, Т. Гуль, С. Лістрова та інші. В зв'язку з постійними змінами норм діючого законодавства актуальним залишається тема дослідження щодо правильного нарахування мінімальної заробітної плати та надання доплат до її рівня.

Мета статті. Головною метою цієї статті є розкриття правил визначення видів доплат до МЗП та їх розрахунків, які потрібно нараховувати працівникам.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з нормами діючого законодавства України мінімальна заробітна плата залишається державною гарантією, яка закріплюється в Кодексі законів про працю. Але, суть поняття «мінімальна заробітна плата» зазнала змін. На підставі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» поняття «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна зарплата 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 та господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» [1–6].

На підставі Закону України «Про оплату праці» стаття 31 зазначає, що «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» [1–6].

За зміною поняття «мінімальна заробітна плата» також було змінено термін «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)». На підставі Законів України [3, 4] «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка» не може бути меншим за прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня календарного року. Якщо заробітна плата працівника підприємства за відпрацьований повний місяць (виконану місячну норму праці) буде меншою за 3200 грн., роботодавець повинен доплатити різницю до рівня мінімальної зарплати. Тому, постає питання як це правильно зробити.

Слід зазначити, що на підставі ч. 4 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» під час нарахування заробітної плати вона повина бути не менш ніж 3200 грн. за умови, що виконана місячна (годинна) норма праці. Виконання цієї умови є неодмінним до виконання, незважаючи на те, яка система оплати праці проводиться на підприємстві. Якщо заробітна плата нарахована працівнику менше ніж 3200 грн. (без урахування виплат, передбачених ч. 2 ст. 31 Закону України «Про оплату праці»), необхідно провести доплату до розміру МЗП.

Крім того, у місяцях, в яких періодичної виплати не було (наприклад, це може бути премія до святкової дати) і заробітна плата була нарахована в розмірі меншому, ніж 3200 грн., потрібно також здійснити доплату до МЗП. Але, якщо працівник не відпрацював повний місяць, тобто норму праці не виконано, то гарантований мінімум розміру заробітної плати визначають пропорційно. Це стосується ситуацій, коли працівник відпрацював на умовах неповного робочого часу, або він не виконав місячної (годинної) норми праці через те, що хворів або був у відпустці, або ж працівника прийнято на роботу (чи звільнено) на початку або посеред місяця. Що стосується внутрішніх сумісників, то гарантований мінімальний розмір їх заробітної плати забезпечується окремо за основним місцем працевлаштування й за сумісництвом (пропорційно відпрацьованому часу).

Тому для розрахунку доплати до рівня МЗП потрібно знати, які види доплат згідно з діючим законодавством включаються або не входять до розміру заробітної плати для нарахування до рівня мінімальної (табл. 1) [3, 4, 7].

Виходячи з аналізу дослідження нормативно-законодавчої бази, можемо зазначити, що порядок визначення суми доплати до МЗП може бути наступним:

- розраховуємо розмір заробітної плати за відпрацьований повний місяць (виконану норму праці);
- розраховуємо МЗП за відпрацьований повний місяць (виконану норму праці);
- зіставляємо заробітну плату та МЗП;
- розраховуємо розмір доплати до МЗП (якщо, заробітна плата більша за МЗП – доплати до МЗП немає, а якщо заробітна плата менша за МЗП то в цьому випадку доплата до МЗП дорівнює МЗП мінус заробітна плата).

Таблиця 1

Види доплат до рівня мінімальної заробітної плати

Включаються до розрахунку МЗП	Не включаються до розрахунку МЗП
<p>– основна зарплата, зокрема винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками та посадовими окладами;</p> <p>– 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 та використання в роботі іноземної мови, допуск до державної таємниці, дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів, науковий ступінь, доплата за ненормований робочий день, за роботу в святкові та вихідні дні тощо;</p> <p>– премії (щомісячні, квартальні тощо) і винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер;</p> <p>– винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);</p> <p>– індексація зарплати.</p>	<p>1. Виплати, прямо зазначені в ст. 3 Закону України «Про оплату праці»: доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (до таких виплат, насамперед, відносять доплату за роботу у 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 та святкових дат.</p> <p>2. 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 курсів підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Інші виплати:</p> <p>– винагорода за ЦПД. Така виплата не пов'язана з трудовими відносинами, тому на неї не поширюються норми трудового законодавства, а отже, винагороду за ЦПД не враховують в складі загальної суми доходів, які порівнюють з рівнем мінімальної зарплати, навіть якщо роботи за ЦПД виконує працівник установи;</p> <p>– зарплата на роботі за внутрішнім сумісництвом. Підсумувати зарплату за основним місцем роботи з зарплатою на роботі за сумісництвом, у тому числі й внутрішньому, не потрібно. Вимогу щодо оплати до рівня мінімальної заробітної плати слід виконувати окремо за основним місцем роботи і окремо на роботі за сумісництвом.</p>

На підставі нормативно-законодавчої бази доплата до рівня МЗП [8]:

1. Входить до розрахунку [5, 10]:

– середньої заробітної плати згідно з Порядком № 100. Згідно з п. 3 Постанови від 8.02.1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» під час знаходження середньої заробітної плати

обов'язково враховується: основна зарплата, доплати та надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; за суміщення професій і посад; за розширення зони обслуговування; високі досягнення у праці; умови та інтенсивність праці; вислугу років) та інші доплати. До інших доплат входить і доплата до рівня МЗП. Таким чином під час розрахунку середньої заробітної плати для виплати відпускних, середнього заробітку за час відрядження, оплати за час виконання державних та громадських обов'язків, вихідної допомоги тощо доплату до рівня МЗП необхідно включати до розрахунку;

– середньої зарплати згідно з Постановою від 26.09.2001 р. № 1266 «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». До розрахунку середньої зарплати для розрахунку розміру компенсації за листком непрацездатності та декретних можуть бути включені доходи, що входять до фонду оплати праці та бази справляння ЄСВ (п. 7 Порядку № 1266). Таким чином, доплата до рівня МЗП входить до ФОП і з її розміру розраховується єдиний соціальний внесок, вона включається під час розрахунку сум страхових виплат, які знаходяться згідно з Порядком № 1266;

– денного заробітку. Як приклад, до такого розрахунку можна віднести розмір денного заробітку для виплати періоду відрядження. Під час розрахунку денної заробітної плати входять всі складові доходу, які працівнику нараховуються на підставі укладених договорів у місяці, в якому відбулось його відрядження: оклад, доплати, надбавки, премії, що мають постійний характер, таким чином, включаються всі складові заробітної плати за відпрацьований ним час. Таким чином, доплата до рівня МЗП входить до обчислення денного заробітку;

– індексації зарплати. Доплата до рівня МЗП входить до фонду оплати праці як додаткова заробітна плата. Отже, така доплата додається до розміру заробітної плати для проведення її індексації.

2. Оподатковується податком з доходів фізичних осіб, військовим збором, єдиним соціальним внеском. Доплата до рівня МЗП – додатковий дохід працівника, який згідно з чинним законодавством обкладається єдиним соціальним внеском (22 % або 8,41 % (з доходу працівників інвалідів)), податком з доходів фізичних осіб (18 %) і військовим збором (1,5 %) у встановленому порядку. Доплата до рівня МЗП включається для встановлення права працівника на податкову соціальну пільгу. Вимогою чинного законодавства є розрахунок ЄСВ з МЗП, тому доплата до рівня МЗП обов'язково включається під час розрахунку розміру заробітної плати.

3. Відображення у звітності:

– форма № 1ДФ. Доплату до МЗП відображають у Податковому розрахунку за формою № 1ДФ однією сумою разом із заробітною платою за фактично відпрацьований час із ознакою доходу «101».

– звіт за формою № Д4. У таблиці 6 Звіту за формою № Д4 дану доплату також слід проставити в одному рядку із заробітною платою.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, яка є обов'язковою до виконання на всій території України. На підставі проведеного дослідження нормативно-законодавчої бази було з'ясовано, що нарахована заробітна плата

працівника за умови повного відпрацьованого місяця (повністю виконану місячну (годинну) норму праці) не може бути меншою за розмір МЗП. Якщо ж нарахована заробітна плата працівника за умови повного відпрацьованого місяця (повністю виконану місячну (годинну) норму праці) є меншою за розмір МЗП, тоді роботодавець повинен зробити доплату до рівня МЗП, яку слід видавати щомісяця разом із заробітною платою.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. № 322–VIII.
 2. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р. № 1801–VIII.
 3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774–VIII.
 4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95–В р.
 5. Руда Т. Доплата до рівня мінімальної заробітної плати 2017: рахуємо, включаємо, оподатковуємо, відображаємо / Т. Руда, Т. Гуль // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tqm.com.ua/ua/likbez/ualaws/doplata-do-minimalnoyi-zarobitnoyi-platy-2017>
 6. Руда Т. Нова добре забута стара доплата до МЗП / Т. Рудь, Т. Гуль // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buhgalter.com.ua/articles/oplata-praci/viplati-pratsivnikam/nova-dobre-zabuta-stara-doplata-do-mzp/>
 7. Про включення індексації в мінімальну заробітну плату: лист Мінсоцполітики від 13.02.2017 р. № 317/0/101-17/282
 8. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету міністрів України від 8.02.1995 р. № 100.
 9. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266.
- Всеукраїнська асоціація кадровиків / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/novyny/dotyagnutysya-do-mzp-porady-na-vsyak-vypadok>.

The article analyzes the state order to ensure a minimum level of wages in Ukraine. On 1 January 2017 there were significant changes in the legislation on wages. In particular, changed the concept of the minimum wage. The minimum wage is a state guarantee, but the essence of the term has changed.

Previously, the minimum wage actually just comparing the monthly salary (wage rate) of the employee, rejecting all of it accrued bonuses, allowances, and incentive and compensation payments. In other words, set the size of the salary immediately ensure the implementation of legislation on wages are not lower than the minimum wage. Now, the minimum wage will be provided by not only the base salary, but also various bonuses, allowances, bonuses. It should be noted that the size of the minimum wage has doubled. This means that if the employee salary will be lower than the minimum, he counted supplement to the minimum wage. Consequently, an adjustment to the minimum amount you can spend or allowances, additional

payments, monthly premiums or carry a fee of up to 3,200 USD. However, not all payments are included in the adjustment.

The main purpose of this paper is to outline rules of supplements to minimum wage payments and calculation that you want to charge employees.

According to Art. 3 of the Law of Ukraine «On remuneration» indicated «minimum wage – is the statutory minimum wage for a full working week (hourly) rate of work. The minimum wage is set at the same time as monthly and hourly scale. The minimum wage is a state social guarantee, binding on all territory of Ukraine for enterprises of all forms of ownership and management and individuals who use the work of employees, for any system of remuneration».

In addition, Art. 31 of the Law of Ukraine «On labor» reveals that «wage worker is fully executed monthly (hourly) rate of labor cannot be below the minimum wage. In calculating the salary of the employee for its minimal size are not captured surcharges for work in adverse working conditions and increased health risks for night work and overtime, traveling nature of work, bonuses for holidays and anniversaries. If the wages of the employee who performed the monthly rate of labor is lower than the statutory minimum wage, the employer conducts supplement to the minimum wage, which is paid monthly together with the payment of wages. If the wages due to the periodicity of payment of its components is lower than the minimum wage, conducted surcharge to its level. If an employment contract to work on part-time work, as well as failing to work in full monthly (hourly) labor standards minimum wage is paid in proportion to the work done by the rules. The minimum hourly wage in the amount used in enterprises, institutions and organizations irrespective of forms of property and individuals that use hired labor, in the case of hourly wages».

УДК 331:658.015

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

ВОЛОШИНА С.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри підприємництва і
торгівлі,
Донецький національний університет
економіки і торгівлі
ім. Михайла Туган-Барановського

У статті розроблено та апробовано методичний підхід до вибору ефективного типу стратегії управління людським капіталом підприємства. Надані пропозиції щодо збалансованого оцінювання людського капіталу. Визначені типи стратегії управління людським капіталом підприємства, їх цілі та критерії вибору у відповідності з