|  |
| --- |
| **ЗАКОН УКРАЇНИ** |

**Про Державний бюджет України на 2017 рік**

**(від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII)**

**Витяг**

**Стаття 8.**Установити у 2017 році мінімальну заробітну плату:

у місячному розмірі:

з 1 січня - **3200** гривень;

у погодинному розмірі:

з 1 січня – **19,34** гривні,

Відповідно до статті 8 Закону України ,,Про Державний бюджет України на 2017 рік” з 1 січня 2017 року встановлено мінімальну заробітну плату у місячному розмірі – 3200 гривень.
Поряд з цим, Законом України від 6 грудня 2016 року ,,Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” внесено зміни до ст. 265 Кодексу законів про працю України, а саме збільшено фінансову відповідальність суб’єкта господарювання за:
- недопуск до проведення перевірки, якщо предметом такої перевірки є питання фактичного допуску до роботи осіб без укладання трудового договору або з оформленням такої особи на неповний робочий день, якщо насправді вона працює повний робочий день – 100 мінімальних заробітних плат (320 000 гривень);
- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору. Виплата заробітної плати без нарахування та сплати ЄСВ та ПДФО. Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві – 30 мінімальних заробітних плат (96 000 гривень);
- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, а також встановлених законом гарантій і пільг військовослужбовцям – 10 мінімальних заробітних плат (32 000 гривень);
- несвоєчасна або неповна виплата заробітної плати. Недопуск до проведення перевірки контролюючих органів з питань додержання законодавства про працю – 3 мінімальних заробітних плат (9 600 гривень).

**2.Відповідальність керівника за порушення законодавства про оплату праці.**

За порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

 **Кримінальний кодекс України**

Частиною першою ст. 175 Кримінального кодексу України визначено, що безпідставна невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, яка вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, - карається штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років»;

Абзацом другим частини другої цієї статті визначено, що те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, - карається штрафом від 1000 до 1500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

 Кодекс України про адміністративні правопорушення

Відповідно до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення визначено адмініс¬тративну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплату її не в повному обсязі, - що тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

 Вирішення питання повернення належних працівникові коштів через судові органи.

Дієвим заходом повернення боргу є також примусове стягнення заробітної плати через судові органи. З цією метою, на підставі ст. 96, 97 та 98 Цивільного процесуального кодексу України заявник може звернутися з заявою про видачу судового наказу до місцевого суду за місцем проживання, або за місцем розташування підприємства. У заяві повинно бути визначено:

1) найменування суду, в який подається заява;

2) ім’я заявника та боржника, а також ім’я (найменування) представника заявника, якщо заява подається представником, їхнє місце проживання або місцезнаходження;

3) вимоги заявника і обставини, на яких вони ґрунтуються;

перелік документів, що додається до заяви.

 Заява підписується заявником або його представником і подається з її копіями та копіями доданих до неї документів. До заяви, яка подається представником заявника, повинно бути додано документ, що підтверджує його повноваження.

**3. Розрахунок середньої заробітної плати у деяких випадках її збереження**

Чинним законодавством передбачений ряд випадків, коли оплата праці та інші виплати, що нараховуються працівнику, розраховуються виходячи з середньої заробітної плати. Розрахунок середньої заробітної плати передбачений Порядком № 100 затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 «Порядок обчислення середньої заробітної плати», а також Порядком № 1266 «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати(доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат із загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266, який регламентує безпосередньо розрахунок середньої заробітної плати для обчислення виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Згідно з пунктом 2 розділу II Порядку № 100 в усіх інших випадках збереження середньої заробітної плати (окрім часу перебування у відпустці та виплати компенсації за невикористану відпустку) середньомісячна заробітна плата розраховується виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, попередні події, з якою пов'язана виплата.

А ось, якщо впродовж останніх 2 календарних місяців, попередніх події, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не працював, то беруться попередні 2 місяці роботи (абзац 4 п. 2 Порядку № 100). Якщо ж і впродовж цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня (приміром, жінка знаходилася у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), то середня зарплата обчислюється виходячи зі встановленої працівнику в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу (місячного) окладу.

Період, впродовж якого працівник відповідно до чинного законодавства або з інших поважних причин не працював і за ним не зберігся заробіток або зберігся частково, виключається з розрахункового періоду (наприклад, виключаються дні знаходження у відпустці без збереження заробітної плати) (абзац 6 пункту 2 Порядку № 100).

Отже, для розрахунку середньоденної заробітної плати необхідно суму виплат, що включаються в розрахунок середньої заробітної плати згідно з Порядком № 100, за 2 календарні місяці або менший період поділити на число відпрацьованих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - число календарних днів за 2 календарні місяці або інший менший період;

Згідно з п. 3 розділу III Порядку № 100 при обчисленні середньої заробітної плати за 2 місяці враховуються:

- основна заробітна плата;

- доплати та надбавки;

- премії, що мають постійний характер;

- індексації тощо.

Квартальні премії включаються до розрахунку в частині, що відповідає кількості місяців в розрахунковому періоді (абзац 1 п. 3 Порядку № 100). Якщо кількість робочих днів в розрахунковому періоді відпрацьована не повністю, то премії, винагороди та інші заохочувальні виплати враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Пунктом 4 Порядку № 100 передбачені виплати, що не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати в усіх випадках її збереження, у тому числі і за час відрядження, зокрема, не враховуються виплати за час, впродовж якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних та громадських обов'язків, щорічної та додаткової відпустки, відрядження тощо) і допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Особливості розрахунку середньої заробітної плати при підвищенні окладів (тарифних ставок).

При підвищенні тарифних ставок та посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як в розрахунковому періоді, так і в періоді, впродовж якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт збільшення (абзац 1 пункт 10 Порядку № 100).

Коефіцієнт, на який необхідно відкоригувати виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, розраховують діленням окладу (тарифної ставки), встановленого після підвищення, на оклад (тарифну ставку) до підвищення. Такий коефіцієнт (коефіцієнти) розраховується для кожного працівника окремо по кожному випадку підвищення окладу (ставки).

На госпрозрахункових підприємствах, згідно з пунктом 10 Порядку № 100, коригування заробітної плати та інших виплат проводиться з урахуванням фінансових можливостей таких підприємств.

В абзаці 7 пункту 2 розділу II Порядку обчислення середньої заробітної плати, визначено, що « у разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду».

Оскільки з 01 травня 2016 року підвищено посадові оклади державним службовцям з одночасною зміною структури то розрахунковим періодом для проведення нарахувань виходячи із середньої заробітної плати, буде період починаючи з травня 2016 року.

Лікарняні після підвищення окладів і мінімальної заробітної плати.

При обчисленні середньої зарплати для оплати періоду тимчасової непрацездатності або відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами слід керуватися Порядком №1266. У цілому підвищення посадових окладів не позначиться на розрахунку «лікарняної» середньої зарплати. Так, зарплату нараховану в розрахунковому періоді, до 1 травня 2016 року для розрахунку «лікарняних» не коригують на коефіцієнт підвищення посадових окладів (ставок), як це здійснюють при розрахунку середньої зарплати за Порядком №100.Річ у тім, що таке коригування не передбачене Порядком №1266. Тому при підвищенні окладів перерахунок нарахованих і виплачених лікарняних ( декретних) не проводять.

**«Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2017 рік»**

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним. Як передбачено частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. При встановленні меншої норми тривалості робочого часу слід мати на увазі, що оплата праці в цьому випадку має провадитись за повною тарифною ставкою, повним окладом. Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку; 2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року N 163. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину- інваліда. Згідно зі статтею 69 Господарського кодексу України підприємство самостійно встановлює для своїх працівників скорочений робочий день та інші пільги. При розрахунку балансу робочого часу слід мати на увазі, що згідно зі статтею 53 КЗпП України напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП України, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. Відповідно до статті 73 КЗпП України у 2017 році на підприємствах, в установах, організаціях робота не проводиться у такі святкові і неробочі дні: - 1 січня - Новий рік; - 7 січня - Різдво Христове; - 8 березня - Міжнародний жіночий день; - 16 квітня - Пасха (Великдень); - 1 і 2 травня - День міжнародної солідарності трудящих; - 9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); - 4 червня - Трійця; - 28 червня - День Конституції України; - 24 серпня - День незалежності України; - 14 жовтня - День захисника України. Згідно з частиною третьою статті 67 КЗпП України у випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Тому за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями у суботу та неділю у 2017 році вихідний день у неділю 1 січня має бути перенесений на понеділок 2 січня, вихідний день у суботу 7 січня - на понеділок 9 січня, вихідний день у неділю 16 квітня - на 22 понеділок 17 квітня, вихідний день у неділю 4 червня - на понеділок 5 червня, вихідний день у суботу 14 жовтня - на понеділок 16 жовтня. Як правило, з метою створення сприятливих умов для святкування, а також раціонального використання робочого часу, розпорядженнями Кабінету Міністрів України рекомендується переносити робочі дні для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями у суботу та неділю. У зв'язку з тим, що зазначене розпорядження має рекомендаційний характер, рішення про перенесення робочих днів приймається роботодавцем самостійно шляхом видання наказу чи іншого розпорядчого документу. Прийняте роботодавцем рішення про перенесення робочих днів змінює графік роботи підприємства, установи, організації та норму тривалості робочого часу у місяцях, в яких запроваджено перенесення робочих днів. Тому всі дії щодо надання відпусток, виходу на роботу мають здійснюватися по зміненому у зв'язку перенесенням робочих днів графіку роботи підприємства. При цьому слід мати на увазі, що у разі перенесення робочого дня, який передує святковому чи неробочому дню, на інший вихідний день, для збереження балансу робочого часу за рік тривалість роботи у цей перенесений робочий день, має відповідати тривалості передсвяткового робочого дня, як це передбачено статтею 53 КЗпП України. Законодавством не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень установлений на підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлені вихідні дні, а тому на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог статей 50 - 53, 67 i 73 КЗпП України. Наводимо приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2017 рік (додається), розрахованої за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день впродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів. За зазначених умов, залежно від тривалості робочого тижня, норма робочого часу на 2017 рік становитиме: при 40-годинному робочому тижні - 1986,0 години; при 39-годинному робочому тижні - 1942,2 годин; при 38,5-годинному робочому тижні - 1917,3 годин; при 36-годинному робочому тижні - 1792,8 годин; при 33-годинному робочому тижні - 1643,4 годин; при 30-годинному робочому тижні - 1494 годин; при 25-годинному робочому тижні - 1245 годин; при 24-годинному робочому тижні - 1195,2 годин; при 20-годинному робочому тижні - 996 годин; при 18-годинному робочому тижні - 896,4 годин. Заступник Міністра - керівник апарату В. Іванкевич