



Одеська обласна організація

**Інформаційний
бюлетень**

№ 25

травень 2020 р.

**Деякі питання оплати праці:
запитання-відповідь**

Деякі питання оплати праці: запитання-відповідь

Чи можна виплачувати повний оклад під час простою ?

Чи може роботодавець виплачувати під час простою через карантин повний оклад, оскільки оклад менший мінімальної зарплати? Так, але за першої ж можливості передбачте це в колдоговорі чи положенні про оплату праці. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, що встановив Кабінет Міністрів України, оплачують із розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду, окладу (ч.1 ст.113 КЗпП).

Згідно з КЗпП під час простою роботодавець виплачує працівникові не менше 2/3 окладу. У колдоговорі немає жодного пункту про оплату простою не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду/ окладу (ч. 1 ст. 113 КЗпПУ. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюють підприємства самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими/регіональними угодами.

Якщо колдоговір на підприємстві не укладали, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації або профспілковим представником, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

Колдоговір може передбачати додаткові порівняно із чинним законодавством і угодами гарантії (ч. 3 ст. 13 КЗпП). Підприємства, що фінансуються з держбюджету, не мають права встановлювати за рахунок бюджетних коштів додаткові гарантії.

Тож за звичайних умов для того, щоб роботодавець оплачував простій у більшому розмірі, аніж передбачає законодавство, треба внести зміни до колективного договору чи положення про оплату праці. Якщо можливо зараз внести зміни, наприклад, до положення про оплату праці і погодити з уповноваженим представником трудового колективу — зробіть це. Якщо неможливо — зробіть після карантину. Інспектор праці не притягне до відповідальності роботодавця, який покращує умови оплати праці працівників порівняно з чинним законодавством.

Бухгалтерія повинна правильно оподатковувати ці витрати, щоб не було претензій від податкової служби.

Вимушений простій під час карантину увійде до стажу для пенсії чи лікарняного

За час простою роботодавець сплачує ЄСВ щонайменше в розмірі мінімального страхового внеску, тому простій зараховують до страхового стажу.

До стажу для пенсії чи оплати листка непрацездатності зараховують місяці, у яких за працівника сплачено щонайменше мінімальний страховий внесок.

Мінімальний страховий внесок = МЗП × 22%.

У 2020 році мінімальний внесок — 1039,06 грн. Якщо за місяць, у якому мав місце простій, працівнику нараховано зарплату менше мінімальної, ЄСВ платять з огляду на розмір «мінімалки».

За час простою господарської діяльності не з вини працівника (зокрема, на період оголошення карантину), заробітну плату сплачують із розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (стаття 113 КЗпП зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540).

1. Оплата простою (яка сталася не з вини працівника) входить до фонду додаткової зарплати (п.п. 2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держстату від 13.01.2004 № 5), і єдиний внесок, податок на доходи фізичних осіб та військовий збір нараховують у загальному порядку за правилами, визначеними для зарплати.

2. Навіть за умови простою на підприємстві за працівників, для яких це підприємство є основним місцем роботи, сплата ЄСВ має бути не нижче мінімального страхового внеску. Якщо в «простійному» місяці база нарахування ЄСВ за ставкою 22 %, визначена за основним працівником, виявиться нижчою за мінімальну зарплату, єдиний внесок обов'язково нараховують на різницю між цими двома величинами.

Тобто, якщо за час простою працівник отримав зарплату менше 4723 грн, роботодавець усе одно сплатить за нього ЄСВ у розмірі мінімального страхового внеску 1039,06 грн, а відтак відповідний період увійде до страхового стажу для пенсії чи лікарняних.

Відпустка без збереження зарплати на час карантину і стаж для щорічної відпустки? Чи зараховувати відпустку без збереження зарплати на час карантину до стажу роботи, що дає право на щорічні відпустки?

Перебування працівника у відпустці без збереження зарплати не гарантує збереження на цей час страхового стажу для пенсії чи лікарняного. За працівниками зберігають лише їхнє робоче місце. А от щодо страхового стажу, то не втратять його лише ті працівники, за яких у розрахунку на місяць буде сплачено не менше, ніж мінімальний страховий внесок із ЄСВ — 1039,06 грн (4723 грн x 22%).

Відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на час загальнодержавного карантину зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996; далі — Закон про відпустки).

Але її не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки. До стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці та за особливий характер праці, зараховують періоди, коли працівник фактично працював у шкідливих або особливих умовах праці або перебував у щорічній відпустці (п. 1, 2 ч. 2 ст. 9 Закону про відпустки).

Щодо сплати ЄСВ, ПДФО та військового збору, то їх сплачувати не потрібно якщо за місяць найманому працівнику не нараховували виплати зарплатного характеру (зарплата, відпускні, лікарняні тощо). Якщо найманій особі за відповідний місяць нараховували певні суми зарплатних виплат, то відповідні податки і збори доведеться нарахувати й сплатити.

Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників

Подгорець В.В