



Одеська обласна організація

**Інформаційний
бюлєтень**

№ 23

Травень 2022 р.

**Через війну Уряд змінив Порядок №100
щодо розрахунку середньої зарплати**

Через війну Уряд змінив Порядок №100 щодо розрахунку середньої зарплати

Кабмін затвердив постанову «Про внесення змін до Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 26.04.2022 р. № 486 щодо змін Порядку №100. А за цим Порядком рахується середня зарплата для оплати відпускних, компенсації, відрядження, для мобілізованих.

Зміни, спричинені тим, що під час війни у працівників часто «випадають» дні або й цілі місяці – в них працівники не звільнені, тобто робоче місце зберігається, але зарплати вони не отримують. Часто це буває через бойові дії, які відбуваються у певних регіонах і під які може потрапити будь-яке підприємство і будь-який працівник. Постанова N486 почала діяти з 29 квітня, з дня її офіційного опублікування в "Урядовому кур'єрі".

Відповідно до постанови передбачені такі поправки:

1. Якщо вас не табелювали і даних про вашу роботу/зарплату немає
У випадку, якщо відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану, такий період виключається з розрахункового періоду.

Як бачимо, зміна потребує конкретизації. Пояснимо.

1. Щоб вилучити із розрахунку середньої «беззарплатний» період, має існувати причинно-наслідковий зв'язок між тим, що відсутні дані про нараховану зарплату, і проведенням бойових дій.

2. Із 25 квітня орієнтиром, аби установа потрапила до переліку територій, де точиться бойові дії, є наказ Мінреінтеграції «Про затвердження Переліку територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) станом на 25 квітня 2022 року» від 25.04.2022 № 75. До цієї дати такого переліку не існувало. А користуватися переліком, що його розробляли під програму «eПідтримка», некоректно. Адже цей документ призначений для іншої мети - Порядок № 100 не вимагає обов'язкової прив'язки визначення територій бойових дій до будь-якого нормативного документа.

Тож, якщо у бухгалтера відсутні дані про нараховану заробітну плату внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану, радимо керівнику установи створити комісію і скласти акт. В акті обов'язково потрібно зазначити причини відсутності даних про нараховану зарплату і зазначити за які періоди. Такий акт доведеться пред'являти ревізорам, які

перевірятимуть розрахунки середньої зарплати та працівникам, які проситимуть бухгалтера надати довідки про нараховану зарплату.

3. Можуть бути відсутні дані про нараховану зарплату за періоди поза воєнним часом. Проте причинно-наслідковий зв'язок із веденням бойових дій має існувати. Наприклад, немає даних про нараховану зарплату за січень — лютий 2022 року, але їх втратили після 24 лютого через війну. Причини втрати даних про нараховану зарплату за такі періоди також потрібно зазначати в акті.

Тобто, якщо потім на підприємстві ситуація більш-менш владнається, і бухгалтерія або буде обраховувати відпустки працівників, або компенсацію за невикористані відпустки при звільненні тощо, буде два варіанти.

Варіант перший – відновлення обліку. Як зазначено у ст. 7 Закону №2136, у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно.

Тобто, якщо ваше місто окуповане або в ньому відбуваються бої, тут вже не до кадрового обліку, це розуміють навіть законодавці. І Мінекономіки, і Держпраці обережно натякають, що в таких випадках роботодавцю, можливо, було б варто взагалі знищити кадрову документацію. Щоб якщо ворог таки захопить адміністративну будівлю, він не знайшов персоніфікованих даних.

Але, водночас, право самостійно вирішувати, що буде з кадровим обліком, поєднається з умовою забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. Як із цим бути? Так само, виходячи з реальних можливостей та із захистом своїх працівників. Якщо це небезпечно – навіть цей мінімум ви виконувати не будете. Бо війна – це форс-мажор, і порушення законів під час активних бойових дій, заради безпеки працівників, це правильно.

А ось після закінчення активних бойових дій і повернення до мирного життя, роботодавцям та їх кадровикам доведеться відновлювати облік. Зокрема, і кадровий. Звісно, якщо це можливо.

Після відновлення можна буде порахувати середній заробіток за звичайними правилами і доплатіть працівникові, якщо нарахували менше.

Варіант другий – облік не відновлено. Що ж, може бути і так. На жаль, в умовах війни не лише документи, а й люди гинуть, пропадають, переміщуються. І знайти потрібну інформацію для відновлення обліку буває неможливо.

Ось для такого варіанта прописано нову норму. Такі «прогалини» та «блі плями» просто не враховуватимуться при розрахунку середньої

зарплати, пост-перерахунок із відновленою інформацією просто неможливий. На жаль, для працівника це найгірший сценарій.

Звісно, що такі безплатні періоди матимуть й інші негативні наслідки для працівників, адже він не отримає збереженого страхового стажу, не матиме відпусткового стажу для щорічних основних відпусток, як приклад. Тому, якщо є можливість, не залишайте такі періоди без відновлення обліку. Тим більше, що після війни і так буде багато трудових спорів та суперечок із Держпраці.

ПРИКЛАД 1. Обчислюємо середню зарплату для оплати відпусткових, якщо установа втратила зарплатні дані

↓
Працівникам бюджетної установи у місті Чернігів оформили відпустку на 14 календарних днів (к. дн.) із 22 серпня 2022 року. Розрахунковий період: серпень 2021-го — липень 2022 року. Через активні бойові дії у місті в березні було пошкоджене адмінприміщення і втрачено бухгалтерсько-кадрову документацію.

До початку відпустки працівника установа відновила зарплатні дані щодо працівника за 2021 рік. Не відновленими залишилися дані за період із 1 січня по 5 квітня 2022 року. Завдяки коментованим змінам цей період випадає із розрахунку. Це добре для працівника, адже «беззарплатний» період не зменшить його середнього заробітку.

Навіть якщо на момент обчислення середньої зарплати не відновили інформацію про зарплату працівників, вихід все одно маєте — розрахуйте середню із посадового окладу, але не нижче за розмір мінзарплати. Відновите документи — перерахуйте середній заробіток.

Як включити премію, яку нарахували за неповний період

Не менш цікаве друге уточнення, хоча нормотворці протягнули його під алярм. Цитуємо доповнення Порядку № 100:

Якщо період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником відпрацьовано частково, під час обчислення середньої заробітної плати враховується сума у розмірі не більше фактично нарахованої суми премії чи іншої заохочувальної виплати.

Щоб вловити причину зміни, згадаймо правила включення премії до розрахунку середньої.

Щоб визначити суму, яку слід взяти до розрахунку, маєте:

- поділити премію на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який її нарахували. Так знайдете розмір премії, яка припадає на 1 робочий день;
- отриманий результат помножити на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період.

Та механізм включення премії давав збій. Адже через різну кількість календарних днів у місяці нарахування та місяці, за який нарахували премію,

до розрахунку потрапляє більший або менший розмір премії, ніж фактично нарахували.

Мінекономіки наважилося під час війни підкоригувати розрахунок. Перевіримо нововведення на прикладі місячної премії. Проте такий самий підхід працює і для квартальних, піврічних та річних премій.

ПРИКЛАД 2. Обчислюємо середню зарплату для оплати відпускних з урахуванням премії

Працівник отримує щомісячну премію, відпрацював усі дні. Із 16 травня його мобілізували.

Розрахунковий період: березень — квітень. У цьому періоді працівник відпрацював усі робочі дні за своїм графіком — п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями в суботу і неділю.

У локальному акті установи передбачена виробнича премія, яку нараховують у поточному місяці за минулій. Працівникові нарахували премію:

— у березні (за лютий) — 3500,00 грн;
— квітні (за березень) — 4000,00 грн.

Знаходимо за кожен місяць частину премії, яку включимо до розрахунку середньої:

— березень:

$3500,00 \text{ грн} \div 20 \text{ р. дн. лютого} \times 22 \text{ р. дн. березня} = 3850,00 \text{ грн};$

— квітень:

$4000,00 \text{ грн} \div 22 \text{ р. дн. березня} \times 21 \text{ р. дн. квітня} = 3818,18 \text{ грн}.$

Отже, до розрахунку середньої зарплати включаємо премії:

$3850,00 \text{ грн} + 3818,18 \text{ грн}.$

Як бачимо, до розрахунку середньої потрапляє інший розмір премії, аніж її нарахували. Проте тут нове обмеження не має спрацьовувати, адже працівник відпрацював усі робочі дні за своїм графіком.

ПРИКЛАД 3. Обчислюємо середню зарплату для оплати відпускних з урахуванням відпустки за свій рахунок

Візьмемо умову з Прикладу 2 із деяким уточненням. Працівник отримує щомісячну премію. У розрахунковому періоді брав відпустку без збереження зарплати — із 1 по 15 березня 2022-го. У травні його мобілізували.

Розмір премії:

— у березні (за лютий) — 3500,00 грн;
— квітні (за березень) — 2000,00 грн.

Знаходимо за кожен місяць частину премії, яку включимо до розрахунку середньої:

— березень:

$3500,00 \text{ грн} \div 20 \text{ р. дн. лютого} \times 13 \text{ р. дн. березня} = 2275,00 \text{ грн};$

— квітень:

$2000,00 \text{ грн} \div 13 \text{ р. дн. березня} \times 21 \text{ р. дн. квітня} = 3230,77 \text{ грн.}$

Оскільки в березні працівник не відпрацював повного місяця, до розрахунку включили обмежений розмір премії, тобто фактично нараховану суму 2000,00 грн.

Отже, до розрахунку середньої зарплати включаємо премії:
 $2275,00 \text{ грн} + 2000,00 \text{ грн.}$

Тепер припустимо, що через війну працівник взяв відпустку без збереження зарплати також у квітні з 1-го по 20-те число включно. Визначимо розмір премії, яку включаємо до розрахунку середньої:

— березень:

$3500,00 \text{ грн} \div 20 \text{ р. дн. лютого} \times 13 \text{ р. дн. березня} = 2275,00 \text{ грн};$

— квітень:

$2000,00 \text{ грн} \div 13 \text{ р. дн. березня} \times 7 \text{ р. дн. квітня} = 1076,92 \text{ грн.}$

Бачимо, як за березень, так і за квітень верхня межа обмеження не спрацьовує, а нижньої межі не існує.

Отже, до розрахунку середньої зарплати включаємо премії:
 $2275,00 \text{ грн} + 1076,92 \text{ грн.}$

Як і раніше, вважаємо, що навіть для тих, у кого залишилася преміальна складова, розрахунок середньої зарплати неприпустимо складний. Оптимальний варіант — переглянути локальні акти установи, у яких визначили порядок заохочення, та замінити премії надбавками та доплатами.

Як замінити премію надбавками і доплатами

Постанова № 1298 передбачає виплату надбавок у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

за складність, напруженість у роботі.

Зазвичай, керівники установ встановлюють працівникам такі надбавки не в граничних розмірах. Встановить, приміром, надбавку за високі досягнення у праці у розмірі 20 чи 30%, а решту фонду заробітної плати витрачає на щомісячні чи квартальні премії.

Тож, якщо є асигнування у кошторисі, керівник установи може збільшити розміри такої надбавки до 50%, а премії взагалі не виплачувати. Так як всі працівники намагаються працювати якісно і своєчасно виконують поставлені перед ними завдання, дотримуються трудової дисципліни то керівнику не доведеться виправдовуватись перед ревізорами чому надбавка за високі досягнення встановлена працівникам в розмірі 50%.

А якщо якийсь працівник несвоєчасно виконуватиме завдання, погіршиться якість його роботи, порушуватиме трудову дисципліну —

зазначену надбавку, як і премію керівник може скасувати або зменшити відповідно до підпункту 2 пункту 3 Постанови № 1298.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не має перевищувати 50% посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів.

Також, Постанова № 1298 надає право керівнику установи встановлювати доплати працівникам у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Рішення про конкретний розмір доплати приймає керівник установи, залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, витрат основного робочого часу. Доплати можна установлювати декільком працівникам у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою в межах економії за посадовим окладом відсутнього працівника. І не забувайте, що такі види доплат не встановлюють керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Подгорець В.В.*

Te. 0676544235