



НА ЩО ВПЛИНЕ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРПЛАТИ

Показник «мінімальна заробітна плата» (далі – МЗП) використовується в усьому світі. Проте ставлення до нього експертів із фінансових питань досить різне. Одні вважають, що гарантована МЗП підвищує життєвий рівень людей. Інші – що з підвищенням МЗП підприємства змушені підвищувати ціни на продукцію та послуги, оскільки собівартість їх зростає, а отже, зростає рівень безробіття та бідності. Утім, у будь-якому разі МЗП в Україні залишається найнижчою серед європейських країн. Розглянемо, на які показники впливає підвищення її рівня і на що чекати громадянам, які працюють.

Показник МЗП базується на розмірі прожиткового мінімуму та вартості споживчого кошика. Отже, це встановлена державою матеріальна гарантія, яка має захищати працівника в разі виконання ним своїх функціональних обов'язків за місяць.



МЗП – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст. 95 КЗпП, п. 3¹ Закону від 24.03.95 р. № 108/95 «Про оплату праці»).

25.08.20 р. на черговому засіданні Верховної Ради прийнято в цілому президентський законопроект № 3963 «Про внесення змін до Державного бюджету на 2020 рік» щодо збільшення розміру МЗП. Закон набуває чинності із дня, що настає за днем його опублікування. Ним передбачено, що з 1 вересня 2020 року МЗП становитиме:

- у місячному розмірі – 5 000 грн (до 01.09.20 р. – 4 723 грн);
- у погодинному розмірі – 29,20 грн (до 01.09.20 р. – 28,31 грн).

Отже, меншою за цю ставку оплата праці бути не може незалежно від посади працівника і від того, скільки часу він працює.

Крім того, оприлюднено постанову КМУ від 26.08.20 р. № 750 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» (далі – Постанова № 750). Тому з 01.09.20 р. підвищується розмір посадо-

вого окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі – ЄТС). Він становитиме 2 225 грн (до 01.09.20 р. – 2 102 грн). Отже, знову маємо несправедливу ситуацію – однакову зарплату для перших 12 тарифних розрядів за умови відсутності додаткових доплат.

Підвищення окладів приведе до застосування коефіцієнта коригування відпусткових та іншої середньої зарплати, обчисленої за Порядком, затвердженим постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100. А для всіх працівників за ЄТС новим базовим місяцем для проведення індексації став вересень 2020 року.

Зауважимо, що розмір МЗП впливає не лише на рівень зарплат, а й на інші показники (див. табл. 1).

Таблиця 1

(грн)

Показник, який змінюється	Розмір показника	Із 01.09.20 р.
Максимальна база ЄСВ	15 МЗП	75 000,00
Обмеження щодо добових виплат згідно з Податковим кодексом для госпрозрахункових підприємств (у межах України)	10 % МЗП	472,30
Штрафи за порушення законодавства про працю	За неоформлення трудових відносин – 10 МЗП за кожного неоформленого працівника	50 000,00
Обмеження щодо «декретних» виплат	МЗП на день настання страхового випадку, поділена на середньомісячну кількість календарних днів (30,44)	164,26

Підвищення МЗП не вплине до закінчення 2020 року на такі показники (тобто вони залишаться на рівні, установленому з початку року, див. табл. 2).

Таблиця 2

(грн)

Показник	Розмір	До кінця 2020 року
Податок на нерухомість	Менше або дорівнює 2 % за 1 м ²	94,46
Вартість подарунків та призів, що не обкладаються податками	50 % МЗП	2 361,50
Сума подарунка, яка обкладається податками	25 % МЗП	1 180,75



Із чого складається МЗП?

До МЗП для забезпечення її гарантованого розміру:

- **не входять** доплати за роботу в надурочний та нічний час, роз'їзний характер робіт, за підвищений ризик у роботі, премії до святкових і ювілейних дат;
- **входять** сума індексації, виробничі премії, надбавки й доплати, пов'язані з виконанням норми праці, посадові оклади.



За яких умов здійснюється доплата до рівня МЗП?

Доплата до встановленого розміру МЗП проводиться, якщо:

- оклад працівника нижчий від встановленого рівня, але норма праці виконується повністю;
- із вини роботодавця відбувся простій протягом місяця;

- працівник виконує декілька видів робіт. У такому разі зарплата на робочому місці за сумісництвом для розрахунку за основним місцем не враховується, тобто доплата до МЗП здійснюється за кожним робочим місцем окремо;
- працівник хворів або був у відпустці. Доплата до МЗП проводиться за фактично відпрацьовані дні в місяці;
- в установі встановлено неповний робочий день, а також якщо не повністю виконано норму праці (не з вини роботодавця). У такому разі працівник отримує МЗП пропорційно до відпрацьованого часу або виконаних норм праці.

ВИСНОВКИ



Мінімальна заробітна плата має соціальну функцію, захищену державою. Усі роботодавці (як юридичні, так і фізичні особи), які в процесі своєї діяльності використовують найману працю, повинні дотримуватись обов'язку оплачувати цю працю в розмірі, не меншому за МЗП. У зв'язку із прийняттям Постанови № 750 доведеться переглядати штатні розписи установ, закладів та організацій.