

17.01.2020

Деякі роботодавці підвищили оклади працівників з 1 січня 2020 року. Як це підвищення вплине на індексацію? А на розрахунок відпускних, лікарняних, середньої зарплати для відрадження? Чи буде такий вплив, якщо новий оклад менший за мінімальну зарплату?

Про зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму з 2020 року ми писали [тут](#), [тут](#) та [тут](#).

І зрозуміло, що роботодавці повинні були перевірити штатні розписи і за необхідності внести зміни (тобто збільшити оклади працівників). Адже за [Законом про оплату праці](#) розмір окладу не може бути меншим за прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня. Дехто не бажає робити і донарахування до мінімального розміру зарплати, а тому не орієнтується на прожитковий мінімум, а збільшує оклади до розміру мінімальної зарплати.

Про штатний розпис, внесення змін до нього докладно [тут](#). А тепер поговоримо, як таке збільшення вплине на нарахування працівникам в наступних місяцях.

Індексація та підвищення окладів

[Проектом Закону «Про працю»](#) індексацію зарплати планують скасувати. Але поки цього не сталося, зверніть увагу на наступне.

Обчислення ІСЦ для проведення індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення тарифних ставок (окладів) ([п. 5 Порядку №100](#)). Тобто, якщо підвищується оклад за посадою, то змінюється «базовий» місяць.

Суму індексації у місяці підвищення тарифних ставок (окладів) нараховувати не потрібно, якщо розмір підвищення зарплати перевищує суму індексації, що склалася у місяці підвищення тарифних ставок (окладів).

Якщо розмір підвищення зарплати не перевищує суму індексації, що склалася у місяці підвищення тарифних ставок (окладів), сума індексації у цьому місяці визначається з урахуванням розміру підвищення зарплати і розраховується як різниця між сумою індексації і розміром підвищення зарплати. Тобто виникає так звана «фіксована» індексація. І ця «фіксована» індексація буде виплачуватися усі наступні місяці, доки не буде наступного підвищення окладів.

Під час наступного підвищення окладів слід буде також зважати на:

- Розмір підвищення окладів;
- Розмір поточної індексації (якщо вже виникла);
- Розмір «фіксованої» індексації.

Якщо розмір підвищення буде більшим ніж поточна індексація + «фіксована» індексація, в такому випадку відбудеться зміна базового місяця.

Якщо ж розмір підвищення буде меншим ніж поточна індексація + «фіксована» індексація, в такому випадку відбудеться зміна базового місяця, а також виникне знову так звана «фіксована» індексація.

Але проводячи цю процедуру, зверніть увагу на [п. 5 Порядку № 1078](#) : у разі коли відбувається підвищення тарифної ставки (окладу), у місяці підвищення враховуються всі складові заробітної плати, які не мають разового характеру.

Про це ми писали [тут](#) , [тут](#) та [тут](#) .

А зараз покажемо на прикладі, як це діє.

Приклад 1. **Оклади на рівні МЗП.** *За посадою підвищувався оклад востаннє з 01.01.2019 р. до рівня МЗП, тобто 4173 грн. Тепер за цією посадою відбувається підвищення окладу з 01.01.2020 р. до рівня 4723 грн. Що з індексацією?*

Визначимо розмір підвищення окладу за посадою: $4723 \text{ грн} - 4173 \text{ грн} = 550 \text{ грн}$

Визначимо суму індексації у січні 2020 р. за умови базового місяця січня 2019 р.: індексація становить 65,16 грн.

Порівнюємо дві величини. Оскільки сума підвищення окладу за посадою більша ніж розмір індексації, відбувається зміна «базового» місяця. «Фіксованої» індексації не виникає

Приклад 2. **Оклади на рівні мінімального прожиткового мінімуму.** *За посадою підвищувався оклад з 01.01.2019 р. до мінімального допустимого рівня , тобто розміру*

мінімального прожиткового мінімуму, а саме 1921 грн. Тепер за цією посадою відбувається підвищення окладу з 01.01.2020 р. до нового рівня прожиткового мінімуму – 2102 грн. Що з індексацією?

Визначимо розмір підвищення окладу за посадою: 2102 грн-1921 грн = 181 грн

Визначимо суму індексації у січні 2020 р. за умови базового місяця січня 2019 р.: індексація становить 65,16 грн.

Порівнюємо дві величини. Оскільки сума підвищення окладу за посадою більша ніж розмір індексації, відбувається зміна «базового» місяця. «Фіксованої» індексації не виникає.

Відпускні та підвищення окладів

Нормами [абз. 1 п. 10 Порядку №100](#) передбачено, що у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації виплат, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, застосовується коефіцієнт їх підвищення.

Таке підвищення ставок та окладів регламентується актами законодавства, а також рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах).

Але зростання окладу може відбутися як у розрахунковому (для оплати відпустки) періоді, так і в періоді самої відпустки. І наслідки такого зростання різні.

Якщо оклад (тарифна ставка) працівника зростає у розрахунковому періоді, то заробітна

плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої зарплати, за проміжок часу до підвищення коригуються (помножуються) на коефіцієнт їх підвищення.

Якщо оклад (тарифна ставка) працівника зростає під час відпустки, то на коефіцієнт підвищення коригуються вже самі відпускні, починаючи з дня підвищення.

Коефіцієнт, на який потрібно коригувати відпускні розраховують шляхом ділення окладу, встановленого після підвищення на оклад до підвищення ([листи Мінсоцполітики від 27.10.2016 р. № 1491/13/8416](#) та Мінпраці від 15.10.2007 р. № 250/06/186-07).

Кількість знаків після коми для коефіцієнта підвищення не обмежена. Про це зазначалося у [листі Мінсоцполітики від 10.05.2018 р. № 766/0/101-18](#).

Зверніть увагу на нюанси розрахунку компенсації за невикористану відпустку. Фахівці Мінсоцполітики в своєму [листі 21.08.2019 р. №984/0/204-19](#) зазначили наступне. Умовами для проведення коригування є підвищення окладів, які відбулися:

- у розрахунковому періоді;
- в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток.

Середня зарплата зберігається у випадках, передбачених законодавством: відпустка, відрядження, підвищення кваліфікації.

А ось компенсація за невикористану відпустку не є збереженням середнього заробітку. Компенсація відпустки – це виплата, яка лише проводиться у розмірі середньої зарплати. Тому основною умовою для коригування середнього заробітку для виплати компенсації за невикористану відпустку є підвищення посадових окладів у розрахунковому періоді.

Приклад 3. Коли коефіцієнт коригування не застосовується? *Працівник йде у відпустку з 15.01.2020 р. на 14 календарних днів, а з 01.01.2020 р. відбулося підвищення окладу цього працівника.*

У такому разі коефіцієнт коригування не застосовується, оскільки таке підвищення не відбувається ні в розрахунковому періоді, ні в періоді, протягом якого зберігається середній заробіток.

Приклад 4. **Визначення коефіцієнту коригування для відпускних.** *Працівник йде у відпустку з 17.02.2020 р., а з 01.01.2020 р. відбулося підвищення окладу цього працівника до рівня МЗП, тобто 4723, 00 грн. До того востаннє працівнику підвищували оклад у січні 2019 р. до розміру 4173,00 грн.*

Визначимо розрахунковий період: лютий 2019 – січень 2020.

Оскільки у січні 2020 р. (тобто в розрахунковому періоді) відбулося підвищення окладу, слід провести коригування середнього заробітку на коефіцієнт підвищення за місяць до підвищення. Тобто коригуємо (збільшуємо на коефіцієнт) заробіток (зарплату за окладом та інші зарплатні виплати) з лютого 2019 р. по грудень 2019 р. (включно).

Визначимо коефіцієнт коригування: $4723, 00 / 4173,00 = 1,1318$

Приклад 5. Коли не застосовуємо коефіцієнт коригування при розрахунку компенсації. *Працівник звільняється 15.01.2020 року і цього ж дня йому виплачують*

компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки (14 днів), а з 01.01.2020 року відбулося підвищення окладу.

Тут коефіцієнт коригування не застосовується. Тому що таке підвищення окладу відбулося не у розрахунковому періоді, а періоду збереження середнього заробітку тут немає.

Середня зарплата для відрядження, вихідної допомоги та інших випадків збереження середньої зарплати

Зрозуміло, що при оплаті праці за дні відрядження (відповідно до [ст. 121 КЗпП](#)), у разі нарахування вихідної допомоги, військової служби тощо, де розрахунковий період для визначення середнього заробітку становить останні 2 місяці, коригування середнього заробітку також треба проводити. Але коли саме це відбувається і чому не завжди треба проводити таке коригування, розглянемо на прикладах далі.

Приклад 6. Коли коефіцієнт коригування не застосовуємо. Підприємство підвищує посадовий окладі працівнику з 01.01.2020 року. У травні 2020 р. працівник має відбутися у відрядження.

Нараховуючи зарплату за дні відрядження, необхідно виконати умови, зазначені у [ст. 121 КЗпП](#), а саме: здійснити оплати днів відрядження за денним заробітком, але не нижче середнього. Тобто бухгалтеру треба визначити і денний, і середній заробітки, порівняти їх і обрати для оплати найбільший.

Щоб розрахувати середній заробіток, визначаємо розрахунковий період – це останні 2 місяці – березень і квітень. В цих місяцях підвищення посадового окладу не проводилось, отже розрахунок середнього заробітку здійснюється без коефіцієнту підвищення.

Приклад 7. Застосовуємо коефіцієнт коригування при оплаті праці у відрядженні.

Підприємство підвищує посадовий оклад працівнику з 01.01.2020 року до розміру 4723 грн. У грудні 2019 р. оклад у працівника становив 4173,00 грн. У лютому 2020 р. працівник відбуває у відрядження.

Згідно зі [ст. 121 КЗпП](#) треба визначити денний і середній заробітки, порівняти їх і обрати для оплати робочих днів відрядження найбільший з цих показників.

Щоб розрахувати середній заробіток, визначаємо розрахунковий період – це останні 2 місяці – грудень 2019 і січень 2020. Підвищення посадового окладу відбувалось у січні 2020 р., отже слід провести коригування заробітної плати за грудень 2019 р на коефіцієнт 1,1318 (4723,00 /4173,00), а за січень 2020 – взяти до розрахунку нараховану заробітну плату згідно з розрахунковою відомістю.

Приклад 8. Коли коефіцієнт коригування не застосовуємо. *Працівника у січні 2020 р. звільнено за скороченням з виплатою вихідної допомоги. У цьому ж місяці на підприємстві відбувається підвищення посадових окладів.*

Вихідна допомога – це виплата , яка проводиться у розмірі середньої заробітної плати, а не є збереженням середнього заробітку.

І хоча сума вихідної допомоги визначається зі середнього заробітку за останні два місяці

(листопад 2019 і грудень 2019), - в цих місяцях розрахункового періоду не було підвищення окладу, - проводити коригування заробітної плати для обчислення середнього заробітку не потрібно, оскільки підвищення окладів відбулось не в розрахунковому періоді, а в місяці, в якому надається вихідна допомога.

Приклад 9. А ось тут – застосовуємо! Працівника у лютому 2020 р. звільняють за скороченням з виплатою вихідної допомоги. У січні 2020 р. було підвищення посадового окладу.

У цьому випадку вихідна допомога не є виплатою за період збереження середнього заробітку (як, наприклад, відпускні, відрядження, служба тощо).

Але для визначення суми вихідної допомоги використовується розрахунковий період останні два місяці (грудень 2019 р. і січень 2020 р.), в якому відбулось підвищення окладів! У такому разі слід провести коригування заробітної плати за грудень 2019 р., а за січень – взяти до розрахунку нараховану заробітну плату згідно з розрахунковою відомістю (аналогічно, як у прикладі 7).

А ще про коефіцієнт коригування ми писали [тут](#), [тут](#) та [тут](#).

Лікарняні, декретні і підвищення окладів

В [Порядку №1266](#) немає норми, яка б зазначала про проведення коригування середнього заробітку для оплати днів тимчасової непрацездатності чи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Тобто доходи працівника з метою розрахунку середнього заробітку у цих випадках на коефіцієнт підвищення не коригуємо, незважаючи на те, що у січні 2020 р. відбувається підвищення окладу.

Однак фактичні доходи працівника з січня 2020 р. зростуть, отже збільшиться і середня зарплата для оплати лікарняних та декретних, які призначатимуться у наступних місяцях.

Наостанок ще одне – чи не вплине зростання мінімальної зарплати з 01.01.2020 р. на розмір допомоги у зв'язку із вагітністю та пологами, якщо вона призначалась наприкінці 2019 року, виходячи із мінімальної зарплати? Йдеться про тих працівниць, які перед настанням страхового випадку не мали достатньо страхового стажу.

Ні, мінімальний розмір допомоги у зв'язку із вагітністю та пологами прив'язаний до розміру мінімальної зарплати на час настання страхового випадку.

Отже, якщо працівниця надала листок непрацездатності, у якому початок періоду вагітності та пологів припадає на 2019 рік, а закінчується у 2020 році, мінімальний розмір допомоги, на який має право така працівниця, не зміниться. Він зафіксований розміром мінімальної зарплати, яка діяла у 2019 році – 4123 грн.

Автор:

Галина Казначей

Джерело

[«Дебет-Кредит»](#)