

З 1 січня 2017 року Україна почала жити по-новому. І по-новому рахувати зарплати. Готуйтеся: процес ускладнили максимально, але це не звільняє від відповідальності власників мереж і директорів.

Для розуміння суті питання розглянемо основні положення Закону України від 6.12.2016 року №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНИЙ ПІДХІД

Перш за все, встановлено новий порядок формування тарифної сітки оплати праці (ст. 6 Закону №108 * 1), і з єдиною тарифною системою тепер можливе застосування інших систем, які базуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників, а також впливають на розміри заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів), як і раніше, формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду (категорії) і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Розмір мінімального посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого розряду (категорії) для бюджетної сфери визначає Кабінет Міністрів України, а для інших підприємств і організацій – їх керівні органи. При цьому повинна дотримуватися головна вимога – мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) не може бути менше прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, а в 2017 році це 1 600 * 2.

Розробка єдиної тарифної системи праці – досить складна процедура. Особливо для маленьких підприємств, де немає відповідних фахівців. Щоб полегшити завдання роботодавцю, оновлене законодавство дозволяє використовувати і інші системи оплати праці. Тоді ці умови прописуються в колективному договорі або іншому акті роботодавця, який визначає систему оплати праці. Обидва документи обов'язково повинні бути узгоджені з профспілкою, а при його відсутності – з обраними і уповноваженими представниками трудового колективу. В цьому випадку мінімальний посадовий оклад в 2017 році також не може бути менше 1 600. До внесення змін до колективних договорів та угод всіх рівнів про невикористання мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

ПОРЯДОК В ПОРЯДКУ

З дня підвищення тарифних ставок і посадових окладів у бюджетних установах і організаціях перегляд заробітної плати та інших виплат проводиться неодмінно, а на госпрозрахункових підприємствах – з урахуванням їх фінансових можливостей (Порядок №100 * 3). Однак Мінсоцполітики у своєму листі ще від 16.08.2016 року №1143 / 13 / 84-16 роз'яснює, що госпрозрахунковим підприємствам коригування проводити необхідно в обов'язковому порядку.

Разом з тим для працівників законодавством передбачена і зберігається в 2017 році державна соціальна гарантія у вигляді мінімальної заробітної плати. Вона є дійсною на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб (не тільки підприємців), які використовують працю найманих працівників, незалежно від того, яка система оплати праці діє у роботодавця.

Визначення мінімальної заробітної плати (МЗП) у 2017 році змінилося, але, по суті, вона залишається затвердженою законом мінімальною оплатою за виконану працівником місячну (погодинну) норму праці (ч. 1 ст. 95 КЗпП України, ч. 1 ст. 3 Закону № 108). Законом «Про Державний бюджет на 2017 рік» передбачено такий розмір мінімальної зарплати, який буде діяти протягом усього календарного року:

місячний — 3 200 грн;

погодинний — 19,34 грн.

Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці (ст. 31 Закону №108).

Якщо за сумлінно виконану місячну норму праці співробітнику заплатили менше 3 200 грн за місяць, значить, його роботодавець порушив закон і йому загрожує штраф в розмірі 10 мінімальних зарплат (у 2017 році це 32 000 грн) за кожного «скривдженого» співробітника.

Тобто в житті може вийти так, що посадовий оклад встановлений в розмірі прожиткового мінімуму, а працівник повинен отримати не менше мінімальної заробітної плати. При цьому слід пам'ятати, що 3 200 грн – це нарахована заробітна плата без утримання прибуткового податку (ГДФО) і військового збору.

На практиці реальну виплату можна збільшити надбавками, доплатами, місячними преміями або просто проводити доплату до 3 200. Наприклад, посадовий оклад фармацевта дорівнює прожитковому мінімуму, але колективним договором передбачено, що він додатково має право на надбавки за стаж і роботу в нічний час, на певний відсоток від вартості реалізованих їм ліків або інших товарів, премію за виконання місячного плану продажів. Провести таке порівняння можна тільки після закінчення місяця.

Тобто при виплаті авансу за першу половину місяця доплата не розраховується.

КОМУ БУДЕМО ДОЛАЧУВАТИ?

Як же дізнатися, що включається і що не включається до складу мінімальної заробітної плати? Офіційних роз'яснень на цю тему, на жаль, поки немає. Виходячи з тексту ст. 31 Закону №108, в розрахунок суми 3 200 входять всі зарплатні виплати (Інструкція №5 * 4), крім прямо зазначених у цій статті:

доплати за роботу в несприятливих умовах праці і підвищеного ризику для здоров'я (зокрема, доплата за роботу в шкідливих умовах праці за результатами атестації робочого місця, доплата за використання дезінфікуючих засобів);

доплати за роботу в нічний і понаднормовий час;

надбавки за роз'їзний характер роботи;

премії до святкових та ювілейних дат.

Які ще виплати не включаються до розрахунку суми 3 200 (крім прописаних в ст. 31 Закону «Про оплату праці»):

відпускні (компенсація за невикористану відпустку);

оплата додаткових відпусток;

оплата простою не з вини працівника;

оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виробляються в робочий час;

оплата курсів підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати тощо.

Також не повинні враховуватися виплати, які не входять до фонду оплати праці згідно з Інструкцією №5^А

лікарняні;

матеріальна допомога та інші виплати за рахунок роботодавця;

витрати на відрядження;

сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору та ін.

У той же час у зв'язку зі змінами, внесеними в ст. 3 Закону №108, з 1 січня 2017 року мінімальної заробітної плати включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, наприклад, премія за виконання плану продажів. Тепер список складових розрахункової суми став виглядати

солідніше.

Основна зарплата, в тому числі винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками та посадовими окладами.

Доплати і надбавки до тарифних ставок (окладів) за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- інтенсивність праці;
- керівництво бригадою;
- високу професійну майстерність;
- досягнення у праці;
- знання і використання в роботі іноземної мови;

- науковий ступінь та ін.

Премії (щомісячні, квартальні та т. Д.) і винагороди, в тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер.

Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи).

Доплати до розміру мінімальної зарплати включаються до фонду оплати праці у складі додаткової зарплати і оподатковуються усіма зарплатними податками та страховими внесками на загальних підставах.

Що буде з ЄСВ?

База і порядок нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) в 2017 році не змінилися. Мінімальний страховий внесок, як і раніше, прив'язаний до розміру мінімальної зарплати і з 1 січня 2017 року становить 704 грн (3 200 × 22%).

Крім випадків, коли нарахування заробітної плати (доходів) працівникам проводиться не за основним місцем роботи – ставка ЄСВ 22% застосовується до певної бази нарахування незалежно від її розміру (ч. 5 ст. 8 Закону №2464 * 5). Тому у роботодавців збільшуються не тільки витрати на оплату праці окремих категорій працівників, а й на сплату ЄСВ.

Тут варто згадати і фізичних осіб – підприємців (ФОП): для них теж збільшилася сума ЄСВ. А ФОП на загальній системі з 1 січня 2017 року зобов'язані сплачувати «за себе» 704 грн навіть за місяці, коли не отримують прибуток.

Хто втратив ПСП?

При новому розмірі прожиткового мінімуму для працездатної особи з 1 січня 2017 року граничний дохід для застосування податкової соціальної пільги (ПСП) складе: 1 600 грн × 1,4 = 2 240 грн.

Тому при мінімальній зарплаті в 3 200 більшість працівників втрачають право на зменшення оподаткованого доходу, так як розмір їх зарплати виявиться вище граничного доходу для ПСП в сумі 2 240 грн. Право на ПСП матимуть тільки батьки двох і більше дітей до 18 років (абз. 2 пп 169.4.1 Податкового кодексу України). Один з них може отримати ПСП, якщо його зарплата не перевищує суму в 2 240 грн, помножену на відповідну кількість дітей

ТЕПЕР СТРАШНО?

На завершення кілька слів про посилення державного контролю в сфері зайнятості та оплати праці.

1 Розширився перелік перевіряючих органів – повноваження по здійсненню контролю у сфері зайнятості та оплати праці тепер, крім податкової та трудової інспекцій, отримали органи місцевого самоврядування.

2 Посилено відповідальність юридичних осіб та ФОП за недопуск державного інспектора праці до проведення перевірки. Запроваджено штрафи:

в розмірі до трьох мінімальних заробітних плат (крім випадку, коли темою перевірки є неоформлення трудових договорів з працівниками та виплата зарплат «в конверті»);

в розмірі 100 мінімальних зарплат, якщо перевірка проводиться з метою виявлення працівників з неоформленими трудовими договорами, виплати зарплати «в конверті». А це вже не мало не багато 320 000 грн!

Валентина Проніна,

податковий консультант TCG CONSULTING

Інформація підготовлена за підтримки Кричун П.М.

і консалтингової компанії TCG CONSULTING

(Власники видання «Справжня Бухгалтерська Газета»

і сайту *Справжня бухгалтерська газета*)