

До уваги роботодавців!

Зміни, внесені Законом України від 06.12.2016 № 1774-VIII, до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, увели новий термін: **«мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)»** - встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб на 1 січня 2017 року.

Водночас змінено визначення терміну **«мінімальна заробітна плата»**. Відтепер у її склад можуть входити певні надбавки, доплати, місячні чи квартальні премії. По суті - посадовий оклад у штатному розписі може бути встановлено як 1600 грн., але роботодавець має забезпечити, щоб нарахована заробітна плата становила не менше мінімального розміру, тобто 3200 грн.

Закон України «Про оплату праці» доповнено статтею 3-1, згідно з якою розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Отже, коригування до мінімального розміру можна проводити або надбавками, доплатами, місячними преміями або просто провадити доплату до 3200 грн.

Важливо, що не всі виплати можуть входити в це коригування: за статтею 3-1 Закону України «Про оплату праці» при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.