**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**Л И С Т09.12.2010 N 912/13/155-10**

Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо строків виплати заробітної плати і повідомляє.

Відповідно до Закону України від 23.09.2010 р. N 2559-VI "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати" заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Першою половиною місяця вважається 15 календарних днів.

Отже, заробітна плата за першу половину місяця (15 календарних днів) має виплачуватись в період з 16 по 22 число, а за другу - з 1 по 7 число.

Конкретні терміни виплати заробітної плати встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі або іншому нормативному акті роботодавця.

Виходячи з даних, наведених у листі, на підприємстві фактично відбувається виплата заробітної плати один раз на місяць, що є порушенням законодавства про оплату праці, за що винні особи, відповідно до ст. 36 Закону України "Про оплату праці", притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Директор Департаменту О.Товстенко

20 листопада 2010 року набирає чинності Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати” від 23.09.10р. N 2559-VI, згідно з яким змінено редакції ст. 115 Кодексу законів про працю від 10.12.71 р. та ст. 24 Закону України “Про оплату праці” від 24.03.95р. N 108/95-ВР щодо вимог до порядку виплати зарплати (див. “Податки та бухгалтерський облік”, 2010, N 85, с. 5). Сьогодні докладніше розглянемо, що це за вимоги, на кого вони поширюються та яка відповідальність за їх недодержання.

Нагадаємо, що і сьогодні трудове законодавство містить вимоги до порядку виплати заробітної плати. Так, згідно з ч. 1 ст. 115 КЗпП та ч. 1 ст. 24 Закону про оплату праці заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, установлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Після набуття чинності Законом N 2559 з’явиться ще одна вимога до строків виплати заробітної плати.

Вимоги щодо строків виплати заробітної плати

З урахуванням нової вимоги, що діятиме з 20.11.2010 p., заробітна плата повинна виплачуватися працівникам:

1) не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;

2) не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Ці вимоги поширюються на всіх роботодавців: як на юридичних, так і на фізичних осіб – підприємців.

Тепер докладніше про кожну з них.

Слід мати на увазі, що КЗпП визначено вимогу щодо мінімальної кількості виплат заробітної плати на місяць (не рідше двох), якої роботодавець зобов’язаний дотримуватись при встановленні строків виплати зарплати. Водночас роботодавець має право виплачувати зарплату і більше двох разів (наприклад, один раз на тиждень або кожні 10 днів тощо).

Виплата заробітної плати мінімум двічі на місяць є обов’язком роботодавця, який він повинен виконувати незалежно від згоди працівника отримувати заробітну плату один раз на місяць.

Установлення роботодавцем у документах, що регламентують періодичність та строки виплати заробітної плати, умови про виплату зарплати один раз на місяць є неправомірним, адже згідно зі ст. 97 КЗпП власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, установлені законодавством. Навіть за наявності заяв працівників з проханням виплачувати заробітну плату один раз на місяць, виплата зарплати в такий спосіб є порушенням трудового законодавства. Адже в цьому випадку вимогу про виплату не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, буде порушено. Якщо працівник відмовляється від отримання авансу, роботодавець усе одно зобов’язаний розрахувати йому аванс, зняти суму авансу в банку, оприбутковувати в касі підприємства, якщо працівник не отримав аванс, після закінчення трьох робочих днів скласти відомість депонованих сум та здати неодержану працівником суму авансу в банк, а потім виплатити його разом із сумою заробітної плати за другу половину місяця. Якщо заробітна плата на підприємстві перераховується на зарплатні картки, то роботодавець зобов’язаний перераховувати її працівнику, як мінімум, двічі на місяць у дні, установлені для виплати авансу та заробітної плати, незалежно від бажання працівника.

Порушенням буде і виплата в аванс усієї суми заробітної плати, що належить працівнику за поточний місяць, оскільки вимогу про виплату не рідше двох разів на місяць через проміжок, що не перевищує 16 календарних днів, буде порушено.

Невиплата заробітної плати за першу половину місяця у зв’язку з відсутністю грошових коштів на банківському рахунку підприємства або фізичної особи – підприємця також не звільняє посадових осіб підприємства або підприємця від відповідальності за порушення вимог змінених редакцій ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону про оплату праці.

Згідно з роз’ясненнями фахівця Мінпраці (див. в кінці тексту) періодом, за який виплачується аванс, вважається період з 1 по 15 число (хоча цей 15-денний строк нізвідки не випливає), а періодом, за який виплачується зарплата, – місяць. Обмеження щодо виплати заробітної плати не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, застосовується і для авансу, і для заробітної плати.

Виплата заробітної плати здійснюється в робочі дні. Якщо день виплати заробітної плати збігся зі святковим, неробочим або вихідним днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч. 2 ст. 115 КЗпП).

Таким чином, заробітну плату за першу половину місяця, тобто за перші 15 днів, має бути виплачено не пізніше 22 числа поточного місяця (15 + 7), заробітну плату за другу частину місяця має бути виплачено не пізніше 7 числа місяця, наступного за місяцем нарахування зарплати. При цьому повинна додержуватися вимога про 16 календарних днів між виплатами зарплати.

Вимоги щодо розміру заробітної плати за першу половину місяця (авансу)

Згідно зі зміненими редакціями ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону про оплату праці, що діятимуть з 20.11.2010 p., розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Як уже зазначалося, перша половина місяця – це перші 15 календарних днів поточного місяця, отже, розрахунок суми авансу має провадитися з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням відпрацьованого працівником часу за період з 1 по 15 число місяця, за який виплачується зарплата.

При визначенні суми авансу премії, доплати, надбавки та інші заохочувальні і компенсаційні виплати не враховуються. Нарахування таких виплат провадиться в кінці місяця, а їх виплата здійснюється з частиною окладу за другу половину місяця у строки, установлені для виплати заробітної плати за другу половину місяця. Тобто розмір авансу слід визначати виходячи з тарифної ставки (посадового окладу), установленого працівнику у штатному розписі, без урахування інших виплат, що входять до фонду оплати праці.

При визначенні суми авансу необхідно враховувати фактично відпрацьований працівником час за першу половину місяця (з 1 по 15 число), щоб не виплатити працівнику суму авансу більшу, ніж сума заробітної плати, що належить йому за місяць.

Звертаємо увагу: вимоги законодавства про працю щодо розміру авансу, так само, як і щодо строків та порядку виплати заробітної плати, є обов’язковими як для юридичних осіб, так і для фізичних осіб – підприємців.

Заробітна плата за першу половину місяця повинна виплачуватися всім працівникам, незалежно від системи оплати праці, установленої на підприємстві або приватним підприємцем. Тому незважаючи на те, що в оновлених ч. 3 ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону про оплату праці про визначення авансу для відрядників, яким зарплату нараховують залежно від виробітку з розрахунку відрядної розцінки, нічого не зазначено, не виплачувати їм аванс тільки на цій підставі не можна, оскільки обов’язковість такої виплати визначена нормами ч. 1 ст. 115 КЗпП та ч. 1 ст. 24 Закону про оплату праці. На нашу думку, для працівників з відрядною оплатою праці необхідно використовувати наявні оперативні дані для розрахунку розміру авансу за першу половину місяця (період з 1 по 15 число).