

10.1. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, мотиваційна роль.

10.2. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників.

10.3. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

10.4. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.

10.5. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши цей розділ, ви будете

знати

- ✓ призначення та види гарантійних і компенсаційних виплат;
- ✓ порядок індексації заробітної плати працівників;
- ✓ механізм захисту заробітної плати працівників;
- ✓ особливості та порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати;
- ✓ випадки оплати невідпрацьованого часу працівникам і порядок визначення розміру таких виплат;
- ✓ гарантії, що надаються працівникам на період відпусток, і порядок обчислення заробітної плати за час щорічної відпустки;

уміти

- ✓ аналізувати чинний на підприємстві порядок установаження гарантійних і компенсаційних виплат з погляду їх відповідності вимогам законодавства про працю, угод різних рівнів і формування конкурентної компенсаційної політики;
- ✓ здійснювати індексацію заробітної плати працівників;
- ✓ визначати суму компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати;
- ✓ розробляти умови й порядок надання гарантій за невідпрацьований час і визначати розмір виплат за цей час;
- ✓ установажувати гарантії працівникам та обчислювати заробітну плату за час щорічної відпустки.

10.1. ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА, МОТИВАЦІЙНА РОЛЬ

Важливою складовою компенсаційного пакета є гарантії та компенсації, що спрямовані на задоволення потреб стабільності, безпеки та захищеності працівників. Надання працівникам гарантій і компенсацій сприяє формуванню лояльності до підприємства, а отже, посиленню їхньої мотивації та закріпленню на підприємстві, що позитивно позначається на результатах його діяльності.

Дотримання роботодавцем законодавства в сфері соціально-трудових відносин, зокрема щодо надання гарантій і компенсації — одна з основних характеристик соціально відповідального підприємства. Завдяки цьому зменшується кількість конфліктів, судових позовів з боку найманих працівників. Це, своєю чергою, добре впливає на соціально-психологічний клімат у колективі та сприяє формуванню позитивного іміджу та брэнда роботодавця.

Гарантії забезпечують реалізацію працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Гарантії можуть мати нематеріальний і матеріальний характер. Прикладом *нематеріальних гарантій* є збереження робочого місця, посади, надання іншої роботи, *матеріальних* — збереження середньої заробітної плати на період щорічної відпустки, навчання, службового відрядження, виконання державних чи громадських обов'язків, перебування в медичному закладі на обстеженні, простою не з вини працівника, під час переведення працівників на іншу легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я чи в разі виробничої необхідності тощо.

Гарантійні виплати — це грошові виплати, що забезпечують збереження працівникам заробітної плати (повністю або частково) за час, коли вони з поважних причин відповідно до законодавства та (або) умов колективного (трудового) договору звільняються від виконання функцій і обов'язків, але за ними зберігається місце роботи (посада), або припиняють трудову діяльність на підприємстві чи на попередньому робочому місці (посаді).

Працівникам надаються гарантії в разі:

- перебування у відпустці;
- обрання на виборну посаду;
- виконання державних або громадських обов'язків;
- переїзду на роботу до іншої місцевості;
- виготовлення бракованої продукції не з вини працівника;
- простою, що трапився не з вини працівника;
- службового відрядження;
- суміщення роботи з навчанням, направлення на навчання для перепідготовки чи підвищення кваліфікації;
- переведення працівників на іншу легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я чи в разі виробничої необхідності;
- направлення на обстеження до медичного закладу;
- припинення трудової діяльності та ін.

Законодавство також визначає гарантії для окремих категорій працівників: донорів, жінок, інвалідів, неповнолітніх осіб, авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій тощо.

Компенсаційні виплати спрямовані на відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових функцій та обов'язків чи невиконанням їх з незалежних від працівників причин, або втрат у зв'язку з інфляційними процесами та порушенням роботодавцем законодавства про працю.

Прикладом таких компенсацій можуть бути:

- оплата праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника;
- оплата праці в разі невиконання норм виробітку не з вини працівника;
- оплата праці в разі виконання робіт різної кваліфікації;
- оплата праці в разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу та в разі переміщення;
- виплати в зв'язку зі службовими відрядженнями;
- виплати під час переїзду на роботу до іншої місцевості;
- виплати за зношування інструментів, які належать працівникові, у разі використання їх у трудовій діяльності;
- оплата часу приймання зміни чи часу отримання завдання перед зміною тощо.

Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами (подорожчанням споживчих товарів і послуг) через її індексацію, а також у разі порушення роботодавцем термінів її виплати.

Працівникам одночасно можуть надаватися гарантії та компенсації. Колективним договором, трудовим договором (контрактом) можуть бути передбачені інші випадки надання працівникові гарантійних і компенсаційних виплат порівняно з регламентованими законодавством, а також установлені вищі розміри таких виплат.

10.2. ПОРЯДОК ІНДЕКСАЦІЇ ТА ІНШІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ

З метою відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг в Україні запроваджено механізм **індексації заробітної плати та інших грошових доходів населення**. Правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації заробітної плати визначені Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

Індексація заробітної плати здійснюється, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який установлюється в розмірі 101 %. **Індекс споживчих цін** — показник, що характеризує динаміку загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання. Індекс споживчих цін обчислюється Державною службою статистики України та публікується в офіційних періодичних виданнях, зокрема в газеті «Урядовий кур'єр», не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним.

Індексації підлягають грошові доходи громадян, які не мають разового характеру. До таких доходів належать:

- заробітна плата найманих працівників;

- пенсії;
- стипендії;
- грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового та начальницького складу, посадових осіб митної служби;
- виплати, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- суми відшкодування шкоди, завданої працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди в разі втрати годувальника.

Заробітна плата індексується першою чергою порівняно з іншими грошовими доходами громадян. Якщо особа працює й одночасно навчається за денною формою навчання або з відривом від виробництва в клінічній ординатурі, аспірантурі й докторантурі, передусім індексується стипендія.

Індексації підлягають такі складові заробітної плати:

- оплата праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами, посадовими окладами) й відрядними розцінками;
- доплати, надбавки, премії, що мають постійний характер;
- гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством;
- інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер.

Не індексуються виплати разового характеру, що належать до фонду оплати праці, такі як:

- винагорода за підсумками роботи за рік;
- щорічна винагорода за вислугу років;
- одноразові премії: за виконання важливих і особливо важливих завдань; за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки й технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей та об'єктів будівництва, своєчасне постачання продукції на експорт; премії, що виплачуються в установленому порядку за спеціальними системами преміювання та ін.;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці, наприклад, до ювілейних і пам'ятних дат;
- матеріальна допомога;
- одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію, та ін.

Не підлягають також індексації виплати, розмір яких визначається виходячи із середньої заробітної плати. До таких виплат належать:

- оплата відпусток, компенсація за невикористану відпустку;
- оплата праці за час перебування у відрядженні;
- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки тощо.

Не індексуються також виплати, що не належать до фонду оплати праці, як наприклад:

- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за кошти підприємства;
- допомога з тимчасової непрацездатності;

- допомога в зв'язку з вагітністю та пологами;
- допомога в зв'язку з народженням дитини;
- допомога на поховання;
- суми вихідної допомоги в разі припинення трудового договору;
- суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку під час звільнення.

Заробітна плата індексується в межах *прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб*.

Якщо заробітна плата працівника перевищує прожитковий мінімум, установлений для працездатної особи, то індексується частина заробітної плати, що дорівнює величині прожиткового мінімуму. Та частина заробітної плати, яка перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає.

Індексації підлягає вся сума заробітної плати працівника, якщо її розмір менший за прожитковий мінімум, установлений для працездатної особи. Прикладом, оплата праці працівника, який працює на умовах неповного робочого часу, здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, тому розмір заробітної плати може бути меншим за прожитковий мінімум.

Для визначення суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівника, розраховується індекс споживчих цін наростаючим підсумком. Для такого розрахунку потрібно встановити **базовий місяць**, який визначається окремо для кожного працівника. Базовим місяцем установлюється місяць прийняття працівника на роботу. Базовим вважається також місяць, у якому відбулося підвищення розміру:

- мінімальної заробітної плати, яке супроводжувалося фактичним збільшенням розміру заробітної плати працівника;

- заробітної плати працівника, не пов'язаного з підвищенням мінімального її розміру.

Якщо підвищення мінімальної заробітної плати не супроводжувалося фактичним збільшенням розміру заробітної плати працівника, базовий місяць не змінюється й індекс і далі розраховується наростаючим підсумком.

Місяць підвищення заробітної плати працівника вважається базовим, якщо таке підвищення відбувається в результаті збільшення її постійних складових: тарифної ставки, окладу, посадового окладу, відрядних розцінок, постійних премій, надбавок, доплат (наприклад, запровадження або підвищення розміру надбавки за високу професійну майстерність, за високі досягнення в праці, за знання та використання в роботі іноземної мови, доплати за науковий ступінь, учене звання, почесні та спортивні звання тощо) чи інших постійних виплат. Крім того, розмір такого підвищення має перевищувати суму індексації. Для цього потрібно порівняти величину підвищення заробітної плати із сумою індексації, що була б нарахована, якби не було такого підвищення.

У разі *переведення працівників на іншу посаду* рішення про індексацію заробітної плати підприємство може приймати самостійно. Якщо переведення працівника на іншу посаду супроводжувалося підвищенням посадового окладу й сума підвищення посадового окладу більша, ніж сума індексації, то місяць, у якому відбулося підвищення, потрібно брати за базовий.

Для *робітників з відрядною формою оплати праці* базовим вважається місяць підвищення тарифних ставок (окладів) і, відповідно, відрядних розцінок. Якщо підвищення заробітної плати робітника відбулось у результаті збільшення виробітку, то це не є підставою для встановлення нового базового місяця.

Підвищення розміру заробітної плати за окремий місяць через *збільшення преміальних виплат* у зв'язку з виконанням (перевиконанням) показників преміювання окремим працівником (у разі індивідуального преміювання) чи підрозділом або підприємством (у разі колективного преміювання) не може бути підставою вважати місяць базовим для проведення індексації заробітної плати. Підвищення розміру заробітної плати через збільшення преміальних виплат може бути підставою для встановлення нового базового місяця, якщо такі виплати збільшились у зв'язку з підвищенням розміру премій (в абсолютних величинах чи у відсотках до тарифної ставки, окладу або посадового окладу), що передбачено колективним договором і положенням про оплату праці (преміальним положенням).

Не вважається базовим місяць підвищення заробітної плати працівника в зв'язку з *виконанням ним обов'язків тимчасово відсутнього працівника*, оскільки таке підвищення має тимчасовий характер. У такому разі індексація здійснюється на загальних підставах.

Якщо *суміщення професій (посад) на одному підприємстві* має постійний характер і, відповідно, супроводжується підвищенням заробітної плати за рахунок установавання відповідної доплати, і розмір такого підвищення більший від суми індексації, то місяць, у якому відбулося підвищення заробітної плати, вважається базовим. Якщо суміщення професій (посад) має тимчасовий характер, індексація здійснюється на загальних підставах.

Індекуються також грошові доходи, отримані найманим працівником не за основним місцем роботи. Такими доходами можуть бути:

- заробітна плата працівників, які працюють за сумісництвом;
- заробітна плата працівників, які працюють на умовах погодинної оплати праці не за основним місцем роботи;
- доходи осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру;
- пенсії працюючих пенсіонерів.

Для осіб, які отримують доходи не за основним місцем роботи, спочатку індексується заробітна плата, одержана за основним місцем роботи. Після індексації заробітної плати за основним місцем роботи індексуються інші доходи. Загальна сума доходу, що індексується (заробітної плати, отриманої за основним місцем роботи, та інших доходів), не має перевищувати розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Отже, доходи, одержані не за основним місцем роботи, індексуються за умови, коли заробітна плата за основним місцем роботи менша від суми прожиткового мінімуму на працездатну особу.

Індексація заробітної плати в базовому місяці не проводиться. Для здійснення подальшої індексації індекс споживчих цін наростаючим підсумком розраховується з місяця наступного за базовим.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації грошових доходів населення, зокрема заробітної плати, здійснюється наростаючим підсумком, починаючи з березня 2003 р. Для проведення подальшої індексації розра-

хунок індексу споживчих цін починається з наступного місяця за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, тобто 101 %.

Індексація заробітної плати здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому офіційно оприлюднено індекс споживчих цін.

Сума виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, розраховується за формулою

$$V_{i.z.n} = ЗП_{ind} \times I_{цин} : 100 \%, \quad (10.1)$$

де $V_{i.z.n}$ — сума виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати;

$ЗП_{ind}$ — розмір заробітної плати, що індексується (не більше прожиткового мінімуму на працездатну особу);

$I_{цин}$ — величина приросту індексу споживчих цін.

Приклад. Працівника прийнято на роботу в грудні 2010 р. За березень 2011 р. йому нараховано такі виплати:

— посадовий оклад — 3500 грн;

— премія — 700 грн;

— доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — 1050 грн.

За період з грудня 2010 р. до березня 2011 р. заробітна плата працівникові не підвищувалася.

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не індексується, оскільки належить до разових виплат.

Тоді сума заробітної плати, що підлягає індексації, становить 3500 грн + 700 грн = 4200 грн.

Розрахована сума індексується в межах прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб, тобто в межах 941 грн.

Відповідно, із суми заробітної плати, що підлягає індексації, не індексується 3259 грн (4200 – 941).

Базовим місяцем є грудень 2010 р., оскільки відтоді заробітна плата не підвищувалась. У базовому місяці, тобто в грудні 2010 р., індексація заробітної плати не проводилася. Індекс споживчих цін наростаючим підсумком розраховується із січня 2011 р. Індекс інфляції в січні 2011 р. становив 101,0 %.

Індексація заробітної плати здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому офіційно оприлюднено індекс споживчих цін. Тоді заробітна плата індексується з урахуванням індексу споживчих цін за січень 2011 р. в березні цього року.

Сума виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, за березень становить 941 грн × 1 % : 100 % = 9,41 грн.

Основним *недоліком чинної процедури індексації заробітної плати*, на нашу думку, є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала, і цей соціальний індикатор повною мірою не відбиває реально необхідного рівня життєвих засобів для задоволення основних потреб людини, навіть простого відтворення її робочої сили. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги цілком відшкодувати подорожчання цін на споживчі товари та послуги. Розмір відшкодування занадто малий, тому чинна процедура індексації не виконує свого головного призначення.

Законодавством України передбачені також **інші механізми захисту заробітної плати працівників**. Зокрема, ст. 127 і 128 КЗпП України *обмежують перелік відрахувань із заробітної плати та їх розмір*. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості підприємству можуть здійснюватися:

— для повернення виданого в рахунок заробітної плати авансу, надлишково виплачених сум унаслідок лічильних помилок, погашення невитраченого й своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, тощо;

— під час звільнення працівника до закінчення того робочого року, у рахунок якого він уже отримав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки;

— у разі відшкодування шкоди підприємству, завданої з вини працівника.

Загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а в окремих випадках — 50 % заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

Законодавство також *обмежує частку заробітної плати, що виплачується в натуральній формі*: не більш як 30 % нарахованої за місяць заробітної плати (ст. 23 Закону України «Про оплату праці»). При цьому видана продукція має оцінюватися за цінами не вище від собівартості. Крім того, використання цієї форми оплати праці має бути передбачене колективним договором.

З метою компенсації втрати частини заробітної плати в разі *переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу* йому гарантується збереження середньої заробітної плати згідно зі ст. 114 КЗпП України. Законодавством передбачені також виплати, які частково чи цілком компенсують працівникові втрату частини заробітної плати в разі *невиконання ним норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, простою не з його вини*.

10.3. КОМПЕНСАЦІЯ ПРАЦІВНИКАМ ВТРАТИ ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОРУШЕННЯМ ТЕРМІНІВ ЇЇ ВИПЛАТИ

Заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні в терміни, установлені колективним договором, але не рідше, ніж двічі на місяць. Проміжок часу між виплатами не має перевищувати шістнадцяти календарних днів. Коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Конкретні дні й терміни виплати заробітної плати встановлюються в колективному договорі чи визначаються наказом по підприємству із зазначенням чисел, що зазвичай однакові для всіх місяців. Затримка виплати заробітної плати на один і більше днів від визначених у колективному договорі чи наказі є порушенням термінів виплати.

Окремі підприємства не завжди дотримуються встановлених термінів виплати заробітної плати. Як наслідок — на таких підприємствах є заборгованість з виплати заробітної плати. З одного боку, така ситуація негативно позначається на мотивації працівників, бо залишаються незадоволеними їхні базові потреби. Велике емоційне напруження та зниження трудової активності виникає в працівників, пріоритетними в яких є потреби безпеки й захищеності.

З другого боку, роботодавець, який порушує встановлені законодавством терміни виплати заробітної плати, змушений здійснювати додаткові витрати. Чинне законодавство зобов'язує такого роботодавця компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати в разі порушення термінів її виплати.

Компенсація, як і індексація заробітної плати, здійснюється з метою відшкодування працівникам частини втраченого доходу в зв'язку з інфляційними процесами (зростанням індексу споживчих цін). Разом із цим існують суттєві відмінності в порядку проведення індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати в разі порушення термінів її виплати (табл. 10.1).

Таблиця 10.1

**ПОРІВНЯННЯ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ ІНДЕКСАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ
ВТРАТИ ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РАЗІ ПОРУШЕННЯ ТЕРМІНІВ ЇЇ ВИПЛАТИ**

Показник	Індексація заробітної плати	Компенсація втрати частини заробітної плати в разі порушення термінів її виплати
Нормативні акти, що регламентують порядок проведення	Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» у редакції від 6 лютого 2003 р. № 491-IV Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078	Порядок проведення компенсації заробітної плати, нарахованої за період роботи: — з 1 січня 1998 р. до 31 грудня 2000 р. — регламентує Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 — з 1 січня 2001 р. — Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III і Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 159
Підприємства, які повинні здійснювати відповідні виплати	Усі підприємства, незалежно від форми власності та господарювання	Підприємства, які несвоєчасно виплачують заробітну плату своїм працівникам
Періодичність проведення	Щомісяця, незалежно від регулярності виплати заробітної плати	У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців
Розмір доходу, частина якого підлягає відшкодуванню в зв'язку з інфляційними процесами	Розмір заробітної плати в межах прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб	Розмір заробітної плати після утримання податку з доходів фізичних осіб (прибуткового податку) і внесків до соціальних фондів, яку виплачено несвоєчасно, без обмеження її розміру

Порядок нарахування та виплати компенсації працівникам втрати частини заробітної плати, нарахованої з 1 січня 2001 р., регламентується Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III та Порядком проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 159.

Компенсації підлягають грошові доходи з урахуванням суми індексації, які не мають разового характеру:

- заробітна плата (грошове забезпечення);
- стипендії;
- пенсії;
- соціальні виплати.

Щодо заробітної плати, то законодавством не конкретизований перелік виплат, у разі несвоєчасного нарахування та здійснення яких потрібно компенсувати втрату їх частини. У зв'язку з цим потрібно дати деякі пояснення щодо компенсації працівникам втрати частини окремих виплат, які належать до різних складових фонду оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати (див. дод. А).

Фонд основної заробітної плати, крім усіх інших виплат, уміщує оплату праці (зокрема й гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки здійснюються підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності).

Винагороди за договорами цивільно-правового характеру законодавством не виокремлені в переліку доходів, у разі несвоєчасної виплати яких втрата їх частини підлягатиме компенсації. До того ж ці виплати не є заробітною платою, оскільки згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці» *заробітна плата* — це винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Водночас виплати за цивільно-правовими договорами підлягають оподаткуванню з доходів фізичних осіб, з них здійснюються відрахування й утримання до соціальних фондів, час роботи за цивільно-правовим договором включається до стажу роботи. Крім того, такі виплати належать до фонду оплати праці, зокрема фонду основної заробітної плати. Тож, хоча винагороди за цивільно-правовими договорами й не підпадають під категорію «заробітна плата», вони є *винагородою за працю*. У зв'язку з цим, на нашу думку, винагороди за цивільно-правовими договорами мають бути включені до переліку виплат, несвоєчасне нарахування й виплата яких підлягає компенсації.

Слід узяти до уваги те, що *виплати соціального характеру* в грошовій і натуральній формі, що належать до інших заохочувальних і компенсаційних виплат, підпадають під пункт «заробітна плата», а не «соціальні виплати» відповідно до виокремлених груп грошових доходів, які підлягають компенсації. Виплати соціального характеру, що належать до інших заохочувальних і компенсаційних виплат фонду оплати праці, здійснюються за кошти підприємства, а соціальні виплати — за кошти соціальних фондів, крім оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності. Це, своєю чергою, впливатиме на джерела виплати компенсації. Затримка виплати винагород соціального характеру, як і інших складових фонду оплати праці, зобов'язує роботодавця компенсувати втрату їх частини в зв'язку з несвоєчасністю виплати.

Водночас затримка *виплат соціального характеру в натуральній формі* (вартість путівок працівникам і членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії, вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, тощо) не підлягає компенсації, оскільки компенсується лише втрата частини *грошових доходів*.

Зазначимо, що затримка будь-якої іншої складової фонду оплати праці, що виплачується в натуральній формі, не підлягає компенсації. Причому це стосується всіх складових фонду оплати праці:

— вартості продукції, виданої працівникам за натуральної форми оплати праці;

— вартості безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку; витрат, пов'язаних з наданням безоплатного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електро-транспорту; вартості безоплатно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування;

— вартості безкоштовно наданих працівникам акцій; коштів, спрямованих на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, тощо.

Незважаючи на те, що затримка виплати заробітної плати на один і більше днів вважається порушенням термінів виплати, компенсація виплачується працівникам у разі *затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців*. Відлік періоду затримки виплати заробітної плати починається з першого числа місяця, у якому необхідно здійснити виплату нарахованої заробітної плати.

Приклад. Нарахована за січень відповідного року заробітна плата виплачується в лютому цього року. Відповідно, з 1 лютого починається відлік затримки виплати заробітної плати. Якщо в лютому заробітна плата не виплачена, то виплата її в будь-якому місяці, починаючи з березня відповідного року, має супроводжуватися компенсацією втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати. Якщо заробітна плата буде виплачена в березні відповідного року, то період затримки її виплати становитиме один календарний місяць (лютий). Якщо підприємство виплатить заробітну плату в квітні відповідного року, то період такої затримки дорівнюватиме двом календарним місяцям (лютий і березень).

Місяць, за який нараховується заробітна плата, і місяць, у якому вона виплачується, не враховуються під час визначення кількості календарних місяців затримки.

Важливе питання — *причина затримки виплати заробітної плати*. Якщо заробітну плату працівник своєчасно не отримав з власної вини, то така компенсація не виплачується. У разі затримки виплати заробітної плати більш як на один календарний місяць з будь-якої іншої причини, зокрема з вини адміністрації, підприємство зобов'язане виплатити компенсацію.

Компенсація нараховується один раз безпосередньо перед виплатою заборгованості щодо заробітної плати. Виплата компенсації здійснюється в місяці, у якому виплачується заборгованість заробітної плати за відповідний місяць.

Приклад. Якщо заробітну плату, нараховану за січень відповідного року, підприємство виплачує в квітні цього року, то разом з виплатою цієї заробітної плати необхідно виплатити компенсацію втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати за період лютий — березень відповідного року (за два календарні місяці).

Сума компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати розраховується як добуток суми нарахованої, але не виплаченої працівникові заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків та обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (індексу інфляції) у відсотках для визначення суми компенсації, поділений на 100.

Індекс споживчих цін для обчислення суми компенсації розраховується множенням місячних індексів споживчих цін, що публікуються Державною службою статистики України, за період невиплати заробітної плати: з місяця наступного за місяцем нарахованої заробітної плати, до місяця, що передує місяцю виплати заборгованості. Індекс споживчих цін у місяці, за який виплачується дохід, до розрахунку не включається.

Сума компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати розраховується за формулою

$$K = 3П \cdot (I_i \times I_{i+1} \times \dots \times I_n \times 100 - 100) : 100, \quad (10.2)$$

де K — сума компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати;

$3П$ — розмір заробітної плати після утримання податку з доходів фізичних осіб (прибуткового податку) і внесків до соціальних фондів, не виплаченої в установленій законодавством термін не з вини працівника;

I_i — індекс споживчих цін (індекс інфляції) місяця наступного за місяцем нарахування заробітної плати (поділений на 100);

I_n — індекс споживчих цін (індекс інфляції) місяця перед місяцем виплати заборгованості (поділений на 100).

Якщо індекс споживчих цін, обчислений наростаючим підсумком, не перевищує 100 %, то сума компенсації не нараховується.

Приклад. Заробітну плату, нараховану працівникові за листопад 2012 р., підприємство виплачує в квітні 2013 р.

Розмір своєчасно не виплаченої працівникові підприємства заробітної плати після утримання податку з доходів фізичних осіб та єдиного соціального внеску становить 7350,75 грн.

Індекс споживчих цін за період невиплати заробітної плати визначається множенням місячних індексів споживчих цін за період з грудня 2012 р. до березня 2013 р. включно:

$$1,002 \times 1,002 \times 0,999 \times 1,000 \times 100 = 100,3 \%$$

Величина приросту індексу споживчих цін за грудень 2012 р. — березень 2013 р. становить

$$100,3 - 100 = 0,3 \%$$

Сума компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати дорівнює

$$(7350,75 \times 0,3) : 100 = 22,05 \text{ грн.}$$

Компенсація провадиться за кошти джерел, з яких здійснюються відповідні виплати. Компенсація за затримку виплати заробітної плати здійснюється:

- за власні кошти — підприємствами, які не фінансуються й не дотуються з бюджету, а також об'єднаннями громадян;
- кошти відповідного бюджету — підприємствами, що фінансуються чи дотуються з бюджету.

10.4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИПЛАТ ЗА НЕВІДПРАЦЬОВАНИЙ ЧАС

Трудовим законодавством передбачена низка гарантій, які має надавати роботодавець працівникам за невідпрацьований час, тобто в разі відсутності їх на робочому місці, невиконання ними своїх функцій і обов'язків. Причому в окремих передбачених трудовим законодавством та (або) колективним (трудовим) договором випадках роботодавець надає не тільки нематеріальні, як-от збереження робочого місця чи посади, а й матеріальні гарантії — здійснення відповідних виплат.

Оплата за невідпрацьований час працівників підприємства містить:

— суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу;

— суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за кошти, передбачені в загальних кошторисах будівництва;

— оплату спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством;

— оплату працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;

— оплату працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові, або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки;

— оплату, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;

— оплату простоїв не з вини працівника;

— оплату відпусток і суми грошової компенсації в разі невикористання щорічних відпусток.

Перелічені виплати здійснюються, виходячи із середньої заробітної плати. Порядок оплати за час відпустки та нарахування грошової компенсації працівникам підприємства за невикористані щорічні відпустки розглянемо в наступному параграфі.

Зупинімося на кожному з наведених пунктів докладніше.

➤ *Суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі під-*

вищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. У разі направлення працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) й здійснюються виплати, передбачені законодавством (ст. 122 КЗпП України).

Відповідно до п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695 за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки та навчання інших професій з відривом від виробництва, **зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи** за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси та до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи.

➤ *Суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за кошти, передбачені в загальних кошторисах будівництва.* Очевидно, що таким працівникам мають гарантуватися виплати аналогічно працівникам, які навчаються з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Тобто за працівниками, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах, має зберігатися середня заробітна плата. Однак зазвичай у такій ситуації працівник до початку підготовки не отримував заробітної плати на цьому (щойно введеному в дію) підприємстві. Тому виплати мають здійснюватися, виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника, про що йтиметься далі.

➤ *Оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством.* До таких перерв належать додаткові перерви для годування дитини жінкам, які мають дітей віком до півтора року. Згідно зі ст. 183 КЗпП України жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку й харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше як через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше немовлят тривалість перерви має бути не менше години. Терміни й порядок надання перерв устанавлюються власником або вповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства та з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час та **оплачуються, виходячи із середньої заробітної плати.**

➤ *Оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час.* На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час, працівникам гарантується **збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати** (ст. 119 КЗпП України).

КЗпП України гарантує працівникам збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати на час виконання державних і громадських обов'язків. Проте збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати (або лише

місця роботи чи посади) гарантується, лише якщо це встановлено спеціальним законодавством і передбачено можливість виконання державних і громадських обов'язків у робочий час.

Приклади випадків збереження середньої заробітної плати за працівником на час виконання державних або громадських обов'язків:

- здійснення депутатських повноважень депутатами місцевих рад;
- участь у роботі конкурсної комісії, яка створюється органом приватизації державного підприємства;
- участь у роботі Вищої кваліфікаційної комісії адвокатури;
- робота в комісії з референдуму;
- виклик в органи дізнання, досудового слідства, прокуратури й до суду перекладачів, експертів, фахівців і понятих;
- відвідування занять з підготовки до військової служби та інших заходів з підготовки допризовників і призовників;
- виконання обов'язків, пов'язаних зі взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу, проходженням медичного огляду та лікуванням за направленням районними (міськими) військовими комісаріатами;
- участь у переговорах і підготовці проекту колективного договору, генеральної (галузевої, регіональної/територіальної) угоди;
- участь у роботі виборних профспілкових органів, у консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу членами цих органів, які не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків;
- участь у роботі примирних органів незалежних посередників, членів примирних комісій і трудових арбітражів для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- виконання обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, участь у роботі комісії з питань охорони праці підприємства тощо.

➤ *Оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові, або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки.* Донорство крові та її компонентів — добровільний акт волевиявлення людини, що полягає в здаванні крові або її компонентів для подальшого безпосереднього використання їх для лікування, виготовлення відповідних лікарських препаратів або використання в наукових дослідженнях. Донором може бути будь-який дієздатний громадянин України віком від 18 років, який пройшов відповідне медичне обстеження та не має протипоказань.

Згідно зі ст. 124 КЗпП України за працівниками-донорами **зберігається середня заробітна плата** за дні обстеження в закладах охорони здоров'я та здавання крові. Працівникам-донорам надається день відпочинку після кожного дня здавання крові, зокрема в разі здавання її у вихідні, святкові та неробочі дні. Зазвичай обстеження донора в закладах охорони здоров'я та здавання крові відбуваються в один день. Водночас, коли потрібне обстеження більшої тривалості, за працівником зберігається середня заробітна плата за всі дні обстеження.

День відпочинку, який має надаватися безпосередньо після здавання крові, за бажанням працівника може бути приєднаний до відпустки або використаний в інший час упродовж року після дня здавання крові. Якщо за погодженням з керівництвом підприємства донор був залучений до роботи в день здавання крові, йому за бажанням надається інший день відпочинку зі збереженням за

ним середньої заробітної плати. У разі здавання крові в період щорічної відпустки тривалість відпустки подовжується на відповідну кількість днів з урахуванням надання працівникові додаткового дня відпочинку за кожен день здавання крові.

Підставою для надання зазначених пільг є відповідні довідки, видані донорові за місцем медичного обстеження чи здавання крові.

➤ *Оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні.* Власник або вповноважений ним орган повинен за свої кошти організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (упродовж трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі з використанням медичних обстежень, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, терміни й порядок його проведення визначені Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим Міністерством охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246.

Згідно зі ст. 123 КЗпП України за час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, які мають проходити таке обстеження, **зберігається середня заробітна плата за місцем роботи.** При цьому право на збереження середньої заробітної плати мають лише працівники, які уклали трудовий договір і проходять періодичний (щорічний) медичний огляд. Працівники, які проходять попередній медичний огляд (під час прийняття на роботу), права на отримання гарантійних виплат за цей час не мають. У разі переведення працівника всередині підприємства на роботу, що потребує проходження медичного огляду, середня заробітна плата за таким працівником зберігається.

➤ *Оплата простоїв не з вини працівника.* Простої — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ст. 34 КЗпП України). Час простою не з вини працівника відповідно до ст. 113 КЗпП України оплачується з розрахунку *не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).* Зазначимо, що це мінімальний розмір виплат за час простою не з вини працівника. Підприємство може встановлювати в колективному договорі вищий розмір цієї гарантійної виплати.

Ст. 113 КЗпП України передбачено також **збереження середньої заробітної плати** за працівником за час простою в разі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини. Для цього працівник повинен негайно повідомити про виникнення небезпечної ситуації безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за потреби підтверджується фахівцями з охорони праці підприємства за участі представника профспілки, членом якої він є, або вповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створена), а також страхового експерта з охорони праці. Час простою з вини працівника не оплачується.

Визначення *розміру виплат за невідпрацьований час* здійснюється згідно з Постановою Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100 (далі — Постанова № 100).

Середня заробітна плата для визначення розміру оплати за невідпрацьований час визначається виходячи з виплат за *останні два календарні місяці роботи*, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Приміром, 2 серпня відповідного року працівник-донор перебував на обстеженні та здавав кров. 3 серпня йому було надано день відпочинку. Розрахунковий період для обчислення середньої заробітної плати та визначення виплат за невідпрацьовані два дні в серпні: червень—липень відповідного року.

Працівникам, які пропрацювали на підприємстві менше двох календарних місяців, середня заробітна плата розраховується, виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо впродовж останніх двох календарних місяців *працівник не працював*, середня заробітна плата визначається, виходячи з *виплат за попередні два місяці роботи*. Якщо і впродовж попередніх двох місяців (тобто чотирьох місяців, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата) працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата визначається, *виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу*.

Виплати, що включаються та не включаються до середньої заробітної плати, для визначення розміру оплати за невідпрацьований час наведено в додатку Г. Під час обчислення середньої заробітної плати премії включаються до заробітної плати того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю. Премії, які виплачуються за квартал і триваліший проміжок часу, включаються до заробітної плати в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. Якщо кількість робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьована не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді. Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік і за вислугу років включається до середньої заробітної плати додаванням до заробітної плати щомісяця 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік.

Усі виплати включаються до розрахунку середньої заробітної плати в тому розмірі, у якому їх нараховано, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

Під час обчислення середньої заробітної плати *не враховується* заробітна плата на роботі за сумісництвом, за винятком працівників, для яких включення її до середньої заробітної плати передбачено чинним законодавством. Не враховуються також виплати за час, упродовж якого зберігається середня заробітна плата працівника (виконання державних і громадських обов'язків, навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу, простою не з вини працівника, щорічної й додаткової відпусток, відраження тощо) й допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Приклад 1. У жовтні відповідного року працівник брав участь у переговорах і підготовці проекту колективного договору, у зв'язку з чим був звільнений від виконання основної роботи впродовж двох робочих днів. Розрахунковий період для обчислення середньої заробітної плати: серпень—вересень відповідного року.

У серпні працівник відпрацював 13 робочих днів (решту перебував у щорічній відпустці), і його заробітна плата становила: посадовий оклад — 1700 грн, премія — 350 грн.

У вересні працівником відпрацьовані всі (22) робочі дні. Заробітна плата за цей місяць була: посадовий оклад — 3500 грн, премія — 800 грн.

Розмір премії, який потрібно врахувати під час обчислення середньої заробітної плати, оскільки працівник не повністю відпрацював норму робочого часу, установлену на розрахунковий період (кількість робочих днів у серпні—вересні), дорівнює

$$(350 + 800) : (21 + 22) \times (13 + 22) = 936,05 \text{ (грн)}.$$

Сума виплат (сумарна заробітна плата), які потрібно врахувати під час обчислення середньої заробітної плати, становить

$$1700 + 3500 + 936,05 = 6136,05 \text{ (грн)}.$$

Приклад 2. 11 жовтня відповідного року працівник-донор перебував на обстеженні в медичному закладі та здавав кров. 12 жовтня йому було надано день відпочинку. Розрахунковий період для обчислення середньої заробітної плати: серпень—вересень відповідного року. У серпні працівникові нараховано посадовий оклад разом з надбавкою за стаж роботи в розмірі 4700 грн, у вересні — посадовий оклад разом із зазначеною надбавкою в розмірі 4700 грн і квартальну премію в розмірі 2100 грн.

Премії, що виплачуються за квартал, як уже зазначалося, включаються до заробітної плати в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. Тому під час обчислення середньої заробітної плати необхідно врахувати 2/3 квартальної премії.

Сума виплат (сумарна заробітна плата), які потрібно врахувати під час обчислення середньої заробітної плати, становить

$$4700 + 4700 + 2100 : 3 \times 2 = 10\,800 \text{ (грн)}.$$

Розмір виплат за невідпрацьований час визначається, виходячи з величини середньоденної (годинної) заробітної плати. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьованих впродовж двох місяців робочі (календарні) дні на кількість відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, — на кількість календарних днів за цей період. Розмір виплат за невідпрацьований час розраховується множенням середньоденної (годинної) заробітної плати на кількість робочих днів (годин) чи календарних днів, які мають бути оплачені, виходячи із середньої заробітної плати.

Розмір виплат за невідпрацьований час розраховується за формулою

$$V_{\text{невідпр. час}} = \frac{3П}{D_{\text{відпр}}} \times D_{\text{опл}}, \quad (10.3)$$

де $V_{\text{невідпр. час}}$ — розмір виплат за невідпрацьований час;

$3П$ — сумарна заробітна плата (сума виплат, які враховуються під час обчислення середньої заробітної плати відповідно до Постанови № 100) за фактично відпрацьованих впродовж двох місяців робочі (календарні) дні;

$D_{відпр}$ — кількість відпрацьованих робочих днів (годин)/календарних днів упродовж двох місяців;

$D_{опл}$ — кількість робочих днів/годин чи календарних днів, які мають бути оплачені.

У разі *підвищення тарифних ставок і посадових окладів* на підприємстві на підставі законодавчих актів або колективних договорів (угод) *заробітна плата* (зокрема премії та інші виплати, що враховуються під час обчислення середньої заробітної плати) за проміжок часу до підвищення коригується на коефіцієнт їх [тарифних ставок і посадових окладів] підвищення. Таке коригування набуває актуальності в умовах підвищення тарифних ставок і посадових окладів у зв'язку з інфляційними процесами. При цьому на госпрозрахункових підприємствах коригування заробітної плати та інших виплат проводиться з урахуванням їх фінансових можливостей.

У разі зміни тарифної ставки (посадового окладу) працівникові в зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вищеоплачувану роботу (посаду) тощо коригування середньої заробітної плати не проводиться.

Приклади визначення розміру виплат за невідпрацьований час

Приклад 1. З 20 до 24 вересня відповідного року працівника було направлено на навчання з відривом від виробництва для підвищення кваліфікації.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за невідпрацьований час: липень—серпень відповідного року.

Заробітна плата (сума виплат, які враховуються під час обчислення середньої заробітної плати) за розрахунковий період, становить 11 600 грн.

Кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді — 43.

Середньоденна заробітна плата працівника за розрахунковий період становить $11\,600 : 43 = 269,77$ (грн).

Кількість робочих днів, упродовж яких працівник не працював (перебував на навчанні), — п'ять.

Розмір виплат за невідпрацьований час дорівнює

$269,77 \times 5 = 1348,85$ (грн).

Приклад 2. Упродовж вересня відповідного року жінці, яка має дев'ятимісячну дитину, надавалися перерви для годування дитини загальною тривалістю 18 годин.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за невідпрацьований час: липень—серпень відповідного року.

Заробітна плата (сума виплат, які враховуються під час обчислення середньої заробітної плати) за розрахунковий період становить 8750 грн.

Кількість відпрацьованих робочих годин у розрахунковому періоді — 325.

Середньогодинна заробітна плата за розрахунковий період становить

$8750 : 325 = 26,92$ (грн).

Розмір виплат за невідпрацьований час дорівнює

$26,92 \times 18 = 484,56$ (грн).

Приклад 3. З 11 березня до 14 липня відповідного року жінка перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, з 15 липня до 31 серпня — у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. З 1 вересня жінка вийшла на роботу.

20—21 вересня (2 робочих дні) жінка перебувала на медичному огляді.

Розрахунковий період для визначення виплат за невідпрацьований час у зв'язку з перебуванням на обстеженні в медичному закладі: липень—серпень відповідного року. Упродовж зазначеного періоду та попередніх двох місяців (травень—червень) жінка не працювала. Як уже зазначалося, коли впродовж чотирьох місяців, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата визначається, виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу.

Місячна тарифна ставка становить 3250 грн. Розмір тарифної ставки за два місяці — 6500 грн.

Кількість робочих днів у розрахунковому періоді (липень—серпень) — 43.

Середньоденна заробітна плата працівника за розрахунковий період становить $6500 : 43 = 151,16$ (грн).

Кількість робочих днів, упродовж яких працівник не працював, — два.

Розмір виплат за невідпрацьований час дорівнює

$151,16 \times 2 = 302,32$ (грн).

Зазначимо, що розглянутий порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час застосовується й для обчислення розміру інших виплат, які також розраховуються, виходячи із середньої заробітної плати. Згідно з п. 1 Постанови № 100 до таких виплат (крім розглянутих за невідпрацьований час) належать:

— виплати в зв'язку з переведенням працівників на іншу, легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу, легшу роботу;

— виплати у зв'язку з тимчасовим переведенням працівника в разі виробничої потреби на іншу нижчеоплачувану роботу;

— виплата вихідної допомоги;

— оплата праці за час перебування у відрядженні;

— інші виплати у випадках, коли згідно з чинним законодавством вони розраховуються із середньої заробітної плати.

10.5. ГАРАНТІЇ, ЩО НАДАЮТЬСЯ ПРАЦІВНИКАМ НА ПЕРІОД ВІДПУСТОК

Згідно зі ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, установленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

Право працівників на відпочинок визначено КЗпП України (ст. 2), Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР та іншими законами й нормативно-правовими актами України.

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від їх форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Фізичні особи, які працюють за договорами цивільно-правового характеру (договорами підряду), не мають права на відпустку, тому що не перебувають у трудових відносинах з підприємством.

Види відпусток:

- 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- 3) творча відпустка, відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- 4) соціальні відпустки: відпустка в зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;
- 5) відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Тривалість щорічної відпустки регламентована ст. 6—8 та 19 Закону України «Про відпустки», а також спеціальними нормативними актами, які визначають право окремих категорій працівників на додаткові відпустки. Тривалість відпусток визначається незалежно від режимів і графіків роботи й розраховується в календарних днях. При цьому тривалість щорічної відпустки не має бути меншою ніж 24 календарні дні. Конкретна тривалість щорічної основної та додаткової відпусток установлюється колективним договором. Право працівника на отримання щорічної основної та додаткової відпусток має бути зафіксовано в трудовому договорі.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно зі щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірських роботах, — 69 календарних днів (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, а також відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються. Святкові та неробочі дні не враховуються під час визначення тривалості щорічної основної та додаткової відпусток. Коли на період, у якому надається відпустка, припадають святкові та неробочі дні, тривалість відпустки збільшується на кількість таких днів.

Щорічні (основна та додаткові) відпустки надаються працівникам зі збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Роботодавець повинен виплатити заробітну плату працівникам за час відпустки не пізніше як за три дні до її початку. У разі несвоечасної виплати роботодавцем заробітної плати за час щорічної відпустки працівник має право на перенесення відпустки на інший період.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додат-

кової відпустки працівникам, які мають дітей, і компенсації за невикористані відпустки визначений Постановою № 100.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, здійснюється, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Працівникові, який пропрацював на підприємстві менше року, середня заробітна плата визначається, виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, у якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Час, упродовж якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали й за ними не зберігалася заробітна плата або зберігалася частково, виключається з розрахункового періоду (наприклад, час перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати).

Якщо працівник не отримував заробітну плату не зі своєї вини (приміром, жінка перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), розрахунки проводяться, виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу.

Для визначення розміру оплати за час відпустки необхідно брати до уваги виплати, які включаються та не включаються до середньої заробітної плати (дод. Г). Для визначення розміру оплати за час відпустки до фактичної заробітної плати включаються виплати за період, упродовж якого за працівником зберігається середня заробітна плата (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Розмір виплат за час щорічної відпустки (додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації за невикористані відпустки, тривалість яких розраховується в календарних днях) визначається діленням сумарної заробітної плати за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період на відповідну кількість календарних днів року чи меншого відпрацьованого періоду (за винятком святкових і неробочих днів, установлених законодавством) і множенням на кількість календарних днів відпустки.

Розмір виплат за час щорічної відпустки розраховується за формулою

$$B_{відп} = \frac{ЗП}{D_{календ} - D_{безЗП} - D_{св}} \times D_{відп}, \quad (10.4)$$

де $B_{відп}$ — розмір виплат за час щорічної відпустки;

$ЗП$ — сумарна заробітна плата за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період;

$D_{календ}$ — загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді: у році чи меншому відпрацьованому періоді;

$D_{безЗП}$ — кількість днів, упродовж яких працівник не працював і за ним не зберігалася заробітна плата, у розрахунковому періоді;

$D_{св}$ — кількість святкових і неробочих днів у розрахунковому періоді;

$D_{відп}$ — кількість календарних днів відпустки.

Згідно з наведеною формулою для визначення кількості календарних днів у розрахунковому періоді потрібно від кількості всіх календарних днів у розрахунковому періоді відняти кількість днів, упродовж яких працівник не працював і за ним не зберігалася заробітна плата, і кількість святкових і неробочих днів. Святкові та неробочі дні визначені ст. 73 КЗпП України.

Коли на період, у якому надається відпустка, припадають святкові та неробочі дні, тривалість відпустки збільшується на кількість таких днів. Незважаючи на це, для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки береться лише кількість календарних днів відпустки без урахування її подовження на кількість святкових і неробочих днів, які припадають на період відпустки. Це означає, що дні відпустки, що припадають на святкові або неробочі дні, не оплачуються.

Під час визначення розміру виплат за період відпустки в разі *підвищення тарифних ставок і посадових окладів* заробітна плата коригується, як і під час визначення розміру інших виплат за невідпрацьований час.

Приклади визначення розміру виплат за час щорічної відпустки

Приклад 1. Загальний принцип розрахунку виплат за час відпустки

Працівник працює з 15 червня 2012 р. З 5 липня 2013 р. він іде у щорічну відпустку на 24 календарні дні.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: липень 2012 р. — червень 2013 р.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 88 450 грн.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів дорівнює

$$365 - 10 = 355,$$

де 365 — кількість календарних днів за період липень 2012 р. — червень 2013 р.;

10 — кількість святкових і неробочих днів у цьому періоді.

Середньоденна заробітна плата за період липень 2012 р. — червень 2013 р. становить

$$88\,450 : 355 = 249,16 \text{ (грн).}$$

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює

$$249,16 \times 24 = 5979,84 \text{ (грн).}$$

Приклад 2. Упродовж розрахункового періоду працівник брав відпустку без збереження заробітної плати

Працівник працює на підприємстві з вересня 2011 р. З 26 липня 2013 р. він іде у щорічну відпустку на 24 календарних дні.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: липень 2012 р. — червень 2013 р.

У листопаді 2012 р. працівникові надано відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку з одруженням терміном на 7 календарних днів.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 86 550 грн.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів, а також днів, упродовж яких працівник не працював і за ним не зберігалася заробітна плата, дорівнює

$$365 - 10 - 7 = 348.$$

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить

$$86\,550 : 348 = 248,71 \text{ (грн).}$$

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює

$$248,71 \times 24 = 5969,04 \text{ (грн).}$$

Приклад 3. Упродовж розрахункового періоду працівник перебував на лікарняному.

Працівник працює на підприємстві із січня 2012 р. З 19 липня 2013 р. він іде у щорічну відпустку на 31 календарний день.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: липень 2012 р. — червень 2013 р.

У березні 2013 р. працівник перебував на лікарняному.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 78 680 грн, допомога з тимчасової непрацездатності — 1150 грн.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів дорівнює 355.

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить

$$(78\,680 + 1150) : 355 = 224,87 \text{ (грн).}$$

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює

$$224,87 \times 31 = 6970,97 \text{ (грн).}$$

Приклад 4. Працівник пропрацював на підприємстві менше року й у розрахунковому періоді отримав одноразову винагороду за підсумками роботи за рік.

Працівник працює з 21 вересня 2012 р. З 28 червня 2013 р. він іде у щорічну відпустку на 24 календарні дні.

Працівник пропрацював на підприємстві менше року, тому середня заробітна плата визначається, виходячи з виплат за фактичний час роботи: з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, у якому надається відпустка. Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: жовтень 2012 р. — травень 2013 р.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 63 200 грн. У січні 2013 р. працівник отримав одноразову винагороду за підсумками роботи за 2012 р. у розмірі 4050 грн.

За кожен місяць розрахункового періоду включають 1/12 винагороди за підсумками роботи за рік. У зв'язку з цим до заробітної плати за розрахунковий період потрібно включити 8/12 винагороди:

$$4050 \times 8 : 12 = 2700 \text{ (грн).}$$

Визначення кількості календарних днів у розрахунковому періоді наведено в табл. 10.2.

Таблиця 10.2

**ВИЗНАЧЕННЯ КІЛЬКОСТІ КАЛЕНДАРНИХ ДНІВ
У РОЗРАХУНКОВОМУ ПЕРІОДІ БЕЗ УРАХУВАННЯ СВЯТКОВИХ І НЕРОБОЧИХ ДНІВ**

Місяць	Кількість календарних днів	Кількість святкових і неробочих днів	Календарні дні для розрахунку
2012 р.			
Жовтень	31	–	31
Листопад	30	–	30
Грудень	31	–	31
2013 р.			
Січень	31	2	29
Лютий	28	–	28
Березень	31	1	30
Квітень	30	–	30
Травень	31	4	27
Разом	243	7	236

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить $(63\,200 + 2700) : 236 = 279,24$ (грн).

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює $279,24 \times 24 = 6701,76$ (грн).

Приклад 5. Упродовж розрахункового періоду жінка перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка звернулась із заявою про надання їй щорічної відпустки з 14 липня 2013 р. на 24 календарні дні.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: липень 2012 р. — червень 2013 р.

Упродовж визначеного розрахункового періоду жінка перебувала:

— у щорічній відпустці з 6 липня до 29 липня 2012 р. включно;

— у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами з 11 березня до 14 липня 2013 року.

Період перебування в щорічній відпустці та відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами включається до розрахункового періоду для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів дорівнює 355.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 45 100 грн, оплата часу щорічної відпустки — 4910 грн, матеріальна допомога на оздоровлення — 2400 грн, допомога з вагітності та пологів — 25 500 грн.

Сума матеріальної допомоги на оздоровлення до заробітної плати за розрахунковий період не включається, оплата часу щорічної відпустки та допомога з вагітності та пологів — включаються.

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить $(45\,100 + 4910 + 25\,500) : 355 = 212,7$ (грн).

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює $212,7 \times 24 = 5104,8$ (грн).

Приклад 6. Упродовж розрахункового періоду працівник не отримував заробітної плати.

Жінка перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з 15 вересня 2011 р. до 26 липня 2013 р.

Після закінчення цієї відпустки жінка йде в щорічну відпустку з 27 липня 2013 р. на 24 календарні дні. Посадовий оклад на день оформлення відпустки становить 3500 грн.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: липень 2012 р. — червень 2013 р.

Час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, і допомога з догляду за дитиною до досягнення нею трьох років не враховується під час обчислення середньої заробітної плати для визначення виплат за час щорічної відпустки.

Як уже зазначалося, якщо впродовж розрахункового періоду працівник не одержував заробітної плати не зі своєї вини, розмір виплати за час щорічної відпустки визначається на підставі встановленої в трудовому договорі тарифної ставки (посадового окладу) на момент розрахунку.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів дорівнює 355.

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить $(3500 \times 12) : 355 = 118,31$ (грн).

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює $118,31 \times 24 = 2839,44$ (грн).

Приклад 7. Оплата за час відпустки в разі підвищення посадових окладів

Працівник, який працює на госпрозрахунковому підприємстві, з 2 серпня 2013 р. йде в щорічну відпустку на 24 календарні дні.

Розрахунковий період для визначення розміру виплат за час щорічної відпустки: серпень 2012 р. — липень 2013 р.

У січні відбулося підвищення посадових окладів на 20 %. У зв'язку з цим заробітна плата за серпень — грудень 2012 р. має бути скоригована на коефіцієнт 1,2. Проте з урахуванням фінансових можливостей керівник підприємства прийняв рішення зменшити коефіцієнт коригування заробітної плати до 1,1. Про це був виданий відповідний наказ.

Заробітна плата працівника дорівнює:

— за серпень—грудень 2012 р. — 30 100 грн;

— січень—липень 2013 р. — 50 568 грн.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів — 355.

Середньоденна заробітна плата за розрахунковий період становить $(30\ 100 \times 1,1 + 50\ 568) : 355 = 235,71$ (грн).

Розмір виплат за час щорічної відпустки дорівнює $235,71 \times 24 = 5657,04$ (грн).

Загалом забороняється замінювати відпустку грошовою компенсацією. Проте законодавством передбачені випадки **грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки**.

Компенсації підлягають такі види відпусток:

— щорічна основна відпустка;

— додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;

- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;
- інші щорічні додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Не підлягають компенсації:

- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустки у зв'язку з усиновленням дитини;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- творчі відпустки;
- відпустки працівникам віком до 18 років.

Грошову компенсацію працівник може отримати в разі звільнення та під час роботи на підприємстві без припинення трудових відносин.

Невикористані щорічні відпустки компенсуються в разі:

- звільнення працівника;
- переведення працівника на роботу на інше підприємство; за бажанням працівника сума компенсації за невикористані ним дні щорічних відпусток має бути перерахована на рахунок підприємства, куди перейшов працівник;
- смерті працівника; грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Компенсація за невикористану щорічну відпустку має надаватися працівникові незалежно від причини звільнення. У разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни (за прогул, появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння тощо) він не має права на отримання невикористаної відпустки перед звільненням. Однак таке обмеження не дає підстави для позбавлення права працівника на одержання ним грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості впродовж двох років підряд, а також ненадання їх упродовж робочого року особам віком до вісімнадцяти років і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами чи з особливим характером праці. Утім, це не означає, що працівник, який не використав свої відпустки впродовж цього часу, позбавляється права на неї або на отримання грошової компенсації.

Зазначені положення також стосуються додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. Так, якщо працівник, який має право на додаткову відпустку, не скористався нею (зокрема до досягнення дітьми відповідного віку), у разі звільнення йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні такої відпустки.

Усі суми, які належить виплатити працівникові, зокрема грошова компенсація за невикористану відпустку, мають бути видані в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після вимоги звільненого працівника про розрахунок.

За бажанням працівника йому може *компенсуватися частина щорічної основної й додаткових відпусток*. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток має бути не меншою за 24 календарні дні.

За кожен робочий рік працівникові має бути надана відпустка тривалістю не менш як 24 календарні дні. Якщо працівник не припиняє трудових відносин з роботодавцем, отримати грошову компенсацію він може лише за невикористані дні відпустки понад зазначену тривалість. Якщо тривалість відпустки становить 24 календарні дні, то грошова компенсація може бути виплачена лише в разі звільнення працівника.

Сума компенсації за невикористану відпустку визначається аналогічно розрахунку розміру виплат за час щорічної відпустки. Під час визначення грошової компенсації за невикористані відпустки розрахунковим періодом є середня заробітна плата за останні 12 місяців, що передують виплаті грошової компенсації, незалежно від того, за який період (робочий рік) виплачується грошова компенсація.

Приклад визначення розміру компенсації за невикористану відпустку.

Працівника прийнято на роботу з 1 квітня 2012 р. Звільняється працівник 1 вересня 2013 р.

Загальна тривалість щорічної відпустки — 24 календарні дні.

За час роботи на підприємстві працівник використав 14 календарних днів щорічної відпустки.

Кількість календарних днів щорічної відпустки, які не використав працівник за перший робочий рік (з 1 квітня 2012 р. по 31 березня 2013 р.), дорівнює

$$24 - 14 = 10.$$

Кількість календарних днів щорічної відпустки, які заробив працівник за період роботи з 1 квітня 2013 р. до 31 серпня 2013 р. (5 місяців), становить

$$24 : 12 \times 5 = 10.$$

Загальна кількість днів невикористаної відпустки, за які працівник має отримати грошову компенсацію, дорівнює

$$10 + 10 = 20.$$

Розрахунковий період для визначення суми компенсації за невикористані дні відпустки: вересень 2012 р. — серпень 2013 р.

Заробітна плата за розрахунковий період становить 87 950 грн.

Кількість календарних днів у розрахунковому періоді без урахування святкових і неробочих днів дорівнює 355.

Середньоденна заробітна плата за період вересень 2012 р. — серпень 2013 р. становить

$$87\,950 : 355 = 247,75 \text{ (грн.)}$$

Сума компенсації за невикористані дні відпустки дорівнює

$$247,75 \times 20 = 4955,0 \text{ (грн.)}$$

Відкликання працівника зі щорічної відпустки допускається лише за згодою працівника в таких випадках:

- для відвернення стихійного лиха;
- для відвернення виробничої аварії або негайного усунення її наслідків;
- для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Відкликання з відпустки допускається, якщо основна безперервна частина відпустки до відкликання або після нього становитиме не менше ніж 14 календарних днів. Невикористана частина щорічної відпустки надається працівникові після усунення причин, з яких його відкликано з відпустки. Невикористана частина відпустки за згодою сторін може бути перенесена на інший період. При цьому відпустку зазвичай надають працівникові до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

У разі відкликання працівника зі щорічної відпустки за його бажанням може бути надана *грошова компенсація*. Умови надання працівникові грошової компенсації в разі відкликання його з відпустки аналогічні умовам надання грошової компенсації частини щорічної відпустки без відкликання.



Резюме

Гарантії та компенсації спрямовані на задоволення потреб стабільності, безпеки та захищеності працівників. Надання працівникам гарантій і компенсацій сприяє формуванню лояльності до підприємства, а отже, посиленню їхньої мотивації та закріпленню на підприємстві.

Гарантії забезпечують реалізацію працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Гарантії можуть мати нематеріальний і матеріальний характер. Прикладом нематеріальних гарантій є збереження робочого місця, посади, надання іншої роботи; матеріальних — збереження середньої заробітної плати на період щорічної відпустки, навчання, службового відрядження, виконання державних чи громадських обов'язків, перебування в медичному закладі на обстеженні, простою не з вини працівника тощо.

Гарантійні виплати — це грошові виплати, що забезпечують збереження працівникам заробітної плати (повністю або частково) за час, коли вони з поважних причин відповідно до законодавства та (або) умов колективного (трудового) договору звільняються від виконання функцій та обов'язків, але за ними зберігається місце роботи (посада), або припиняють трудову діяльність на підприємстві чи на попередньому робочому місці (посаді).

Компенсаційні виплати спрямовані на відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових функцій та обов'язків чи невиконанням їх з незалежних від працівників причин, або втрат у зв'язку з інфляційними процесами та порушенням роботодавцем законодавства про працю. Прикладом таких компенсацій можуть бути: оплата праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком, чи невиконання норм виробітку не з вини працівника, виконання робіт різної кваліфікації, переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, виплати в зв'язку зі службовими відрядженнями тощо.

Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати в зв'язку з інфляційними процесами (подорожчанням споживчих товарів і послуг) за допомогою її індексації, а також у разі порушення роботодавцем термінів її виплати. *Індексація заробітної плати* проводиться тоді, коли індекс споживчих цін перевищив поріг індексації — 101 %. Під час проведення цієї процедури слід узяти до уваги складові заробітної плати, які підлягають індексації. Заробітна плата індексується в межах прожиткового міні-

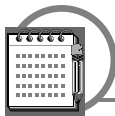
муму, установленого для працездатних осіб. Для визначення суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівника, розраховується індекс споживчих цін наростаючим підсумком.

Заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні в терміни, установлені колективним договором, але не рідше, ніж двічі на місяць. Роботодавець, який порушує встановлені законодавством терміни виплати, має компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати. При цьому компенсації підлягають грошові доходи з урахуванням суми індексації, які не мають разового характеру, у разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців. Відлік періоду затримки виплати заробітної плати починається з першого числа місяця, у якому необхідно здійснити виплату нарахованої заробітної плати.

Трудовим законодавством передбачено низку гарантій, які має надавати роботодавець працівникам за невідпрацьований час, тобто в разі відсутності їх на робочому місці, невиконання ними своїх функцій та обов'язків. В окремих випадках роботодавець надає не тільки нематеріальні, як-от збереження робочого місця чи посади, а й матеріальні гарантії — здійснення відповідних виплат. Оплата за невідпрацьований час передбачає: оплату часу навчання; спеціальної перерви в роботі; часу виконання державних або громадських обов'язків; працівникам-донорам — днів обстеження, здавання крові та відпочинку; часу перебування в медичному закладі на обстеженні; простоїв не з вини працівника; відпусток і суми грошової компенсації в разі невикористання щорічних відпусток.

Виплати за невідпрацьований час здійснюються виходячи із середньої заробітної плати відповідно до Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100. Необхідно враховувати виплати, що включаються та не включаються до середньої заробітної плати, для визначення розміру оплати за невідпрацьований час.

Порядок оплати відпусток і грошової компенсації в разі невикористання щорічних відпусток відрізняється від порядку оплати за інший невідпрацьований час. Середня заробітна плата для визначення розміру оплати за невідпрацьований час визначається виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, проводиться, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.



Терміни і поняття

Виплати за час щорічної відпустки
Відкликання працівника зі щорічної відпустки
Відпустка
Відпустка без збереження заробітної плати
Гарантії
Гарантійні виплати
Додаткова відпустка в зв'язку з навчанням
Індекс споживчих цін
Індексація заробітної плати

Компенсаційні виплати
Компенсація за невикористану щорічну відпустку
Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати
Матеріальні гарантії
Невідпрацьований час
Нематеріальні гарантії
Оплата за невідпрацьований час
Порядок обчислення середньої заробітної плати
Середня заробітна плата
Соціальна відпустка
Творча відпустка
Щорічна відпустка



Питання для перевірки знань

1. Розкрийте роль гарантій і компенсацій, які надає роботодавець найманим працівникам, у мотиваційному менеджменті.
2. Визначте сутність понять «гарантії» та «гарантійні виплати».
3. Наведіть приклади матеріальних і нематеріальних гарантій, які може надавати роботодавець найманим працівникам.
4. Наведіть випадки надання працівникам гарантій.
5. Визначте сутність поняття «компенсаційні виплати». Наведіть приклади компенсацій.
6. Дайте характеристику механізмам захисту заробітної плати працівників.
7. Опишіть цілі та порядок проведення індексації заробітної плати.
8. Опишіть порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати.
9. Дайте порівняльну характеристику порядку проведення індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати в разі порушення термінів її виплати.
10. Назвіть випадки, коли працівники мають право на оплату невідпрацьованого часу.
11. Розкрийте порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.
12. Перелічіть гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.
13. Опишіть порядок обчислення виплат за час щорічної відпустки.
14. Дайте характеристику основним правилам грошової компенсації працівникам за невикористані щорічні відпустки.
15. Розкрийте порядок відкликання працівника зі щорічної відпустки.



Завдання для індивідуальної роботи

1. Визначити норми, що містяться в КЗпП України й регламентують питання порядку надання працівникам гарантій і компенсацій.
2. Визначити недоліки чинної в Україні процедури індексації заробітної плати.

3. На підставі вивчення *КЗпП України* та *Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва»* від 28 червня 1997 р. № 695 визначити перелік гарантій і компенсацій для працівників, які навчаються.
4. Зробити порівняльний аналіз порядку визначення розміру виплат за час відпустки та за інший невідпрацьований час відповідно до *Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»* від 8 лютого 1995 р. № 100.



Література для поглибленого вивчення

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
2. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.
3. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. № 1282-XII.
4. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695.
6. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100.
7. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078.
8. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21 лютого 2001 р. № 159.
9. *Беляев А. Н.* Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев. — М. : Дело и Сервис, 2009.
10. *Горелов Н. А.* Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент : учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб. : ЛИК, 2007.
11. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / [А. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина, А. А. Федченко, П. Э. Шлендер] ; под ред. М. Е. Сорокиной. — М. : Вузовский учебник, 2009.