

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 24.10.2008 р. N 696/13/84-08

Підприємствам, установам, організаціям

Щодо застосування пункту 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100

Відділ організації заробітної плати та удосконалення законодавства з оплати праці Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо застосування пункту 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (далі - Порядок), і повідомляє.

Положення Порядку обов'язкові для виконання підприємствами усіх форм власності та господарювання на підставі пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. N 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати".

З метою недопущення зниження середньої заробітної плати у зв'язку із підвищенням на підприємстві, в установі, організації тарифних ставок окладів пунктом 10 Порядку передбачено проведення коригування заробітної плати.

Так, вищезазначеним пунктом визначено, що у випадку підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими колективними договорами (угодами), як у розрахунковому періоді, так в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

У випадку, коли посадові оклади були підвищені не на один відсоток, коефіцієнт коригування визначається шляхом ділення окладу, який встановлено працівникові після підвищення, на оклад, який був у працівника до підвищення.

На госпрозрахункових підприємствах коригування заробітної плати провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей. Тобто зазначена норма передбачає можливість госпрозрахункового підприємства у випадку скрутного фінансового стану дещо зменшити коефіцієнт коригування, але не позбавляє ці підприємства від коригування.

Так, якщо підвищення тарифних ставок на підприємстві відбулось в 1,7 разу, але підприємство не має можливості провести коригування середньої заробітної плати на коефіцієнт 1,7, необхідно здійснити аналіз наявних фінансових можливостей підприємства на проведення коригування, видати наказ про застосування коефіцієнта нижчого, наприклад, коефіцієнта 1,5 чи 1,3 тощо. Цей наказ (розпорядження) має погоджуватись із профспілковим комітетом підприємства або з іншим уповноваженим на представництво трудового колективу органом.

У випадку, коли підвищення окладів відбулося в періоді, коли працівник перебував у щорічній відпустці, його середній заробіток необхідно прокоригувати і донарахувати належні йому кошти. Донарахування необхідного провадиться і у випадку, коли працівник відразу після відпустки звільняється, а в період, коли працівник перебував у відпустці, відбулося підвищення окладів.

Начальник відділу

Н. Синько