



Департамент охорони здоров'я
Львівської ОДА
Львівський обласний центр
здоров'я



Львівська обласна організація
професійної спілки
працівників охорони здоров'я
України

БІБЛІОТЕКА
головного лікаря та голови профкому
закладу охорони здоров'я
ВИПУСК 4

ОПЛАТА ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Збірник нормативно-правових актів

ЧАСТИНА

1

Львів 2013

Оплата праці в закладах охорони здоров'я. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск - 4, 2 частини. Львів – 2013

Упорядник: юридичний відділ Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України (Баєв І.А., Олійник А.М., Панішко Т.І.)
Використані нормативно-правові акти станом на 01.07.2013 року

Випуск №4 серії «Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я» присвячений питанням оплати праці в закладах охорони здоров'я та складається з двох частин. В першій частині містяться загальні акти законодавства з питань оплати праці, а в другій частині – умови оплати праці медичних (фармацевтичних) працівників.

Рекомендовано для практичного використання у роботі керівниками, працівниками бухгалтерської, кадрової та юридичної служб, а також членами профкому закладів охорони здоров'я.



**Департамент охорони здоров'я
Львівської обласної державної адміністрації**

м. Львів, вул. Конопницької, 3
тел. (032) 2764592 факс: (032) 2756037
www.guoz.lviv.ua locz@mail.lviv.ua

Львівський обласний центр здоров'я
м.Львів, вул. Костя Левицького, 16
тел/факс: (032)2762360
www.guoz.lviv.ua locz@mail.lviv.ua



**Львівська обласна організація
професійної спілки працівників охорони здоров'я
України**

м.Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)
тел.:(032) 235-69-36, факс: (032)225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua lviv@medprof.org.ua

ЗМІСТ

1.	Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. (витяг)	4
2.	Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95	18
3.	Про індексацію грошових доходів населення. Закон України від 3 липня 1991 року № 1282-XII	30
4.	Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298	35
5.	Порядок обчислення середньої заробітної плати. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995р. № 100	44
6.	Порядок проведення індексації грошових доходів населення. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078	50
7.	Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98	66
8.	Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695	76
9.	Інструкція зі статистики заробітної плати. Затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5	77

Кодекс законів про працю України
(Затв. Законом N 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375)
(витяг)

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

{Стаття 44 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95; в редакції Закону № 1356-XIV від 24.12.99; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1014-V від 11.05.2007; текст статті 44 в редакції Закону № 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008}

Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

Стаття 56. Неповний робочий час

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

{Стаття 56 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №4841-11 від

Стаття 72. Компенсація за роботу у вихідний день

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу.

{Стаття 72 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР №2240-10 від 29.07.81, № 5938-11 від 27.05.88}

Стаття 83. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

{Стаття 83 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98}

Глава VII ОПЛАТА ПРАЦІ

{Назва глави VII в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 94. Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської

діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.

{Стаття 94 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

{Частина перша статті 95 із змінами, внесеними згідно з Законом № 1574-VI від 25.06.2009}

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

{Частину третю статті 95 виключено на підставі Закону № 2190-IV від 18.11.2004}

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

{Стаття 95 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; Декретами № 7-92 від 09.12.92 - втратив чинність на підставі Закону № 534/96-ВР від 21.11.96, № 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1766-III від 01.06.2000, № 2190-IV від 18.11.2004, № 466-V від 14.12.2006}

Стаття 96. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим

ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду проводиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

{Стаття 96 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2032-12 від 04.01.92; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1766-III від 01.06.2000, № 1096-IV від 10.07.2003, № 2190-IV від 18.11.2004}

Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

{Стаття 97 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2032-12 від 04.01.92; Декретом 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96, із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 2103-IV від 21.10.2004}

Стаття 98. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

{Стаття 98 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР №4617-10 від 24.01.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 100. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я

На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

{Стаття 100 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3694-12 від 15.12.93}

Стаття 102-1. Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

{Кодекс доповнено статтею 102-1 згідно із Законом № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

{Стаття 103 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 104. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером

виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

Стаття 105. Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

{Стаття 105 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 106. Оплата роботи в надурочний час

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

{Стаття 106 із змінами, внесеними згідно із Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 107. Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

{Стаття 107 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91}

Стаття 108. Оплата роботи у нічний час

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

{Стаття 108 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3694-12 від 15.12.93, № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 109. Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом

В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

{Стаття 110 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3694-12 від 15.12.93, № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96}

Стаття 111. Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

{Стаття 111 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законом № 871-12 від 20.03.91}

Стаття 112. Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу

органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами.

Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

{Стаття 112 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88}

Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

{Стаття 113 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1356-XIV від 24.12.99}

Стаття 114. Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника (частина друга статті 32) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

{Стаття 114 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88}

Стаття 115. Строки виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

{Стаття 115 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2559-VI від 23.09.2010}

Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспоровану ним суму.

{Стаття 116 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3248-IV від 20.12.2005}

Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

{Частина третю статті 117 виключено на підставі Закону № 3248-IV від 20.12.2005}{Стаття 117 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3248-IV від 20.12.2005}

Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час,

працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" і "Про альтернативну (невійськову) службу", надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

{Стаття 119 із змінами, внесеними згідно із Законами № 6/95-ВР від 19.01.95, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 1014-V від 11.05.2007}

Стаття 120. Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством.

{Стаття 120 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2957-10 від 30.12.81; Законом № 6/95-ВР від 19.01.95}

Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада).

Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або

колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

{Стаття 121 із змінами, внесеними згідно із Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 3231-VI від 19.04.2011}

Стаття 122. Гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

Стаття 123. Гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Стаття 124. Гарантії для донорів

За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.

Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

Стаття 126. Гарантії для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій

За працівниками - авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи

раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

{Стаття 126 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 75/95-ВР від 28.02.95}

Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).

{Стаття 127 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 24.01.83; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95}

Стаття 128. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

{Стаття 128 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 3546-11 від 10.02.87; Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 2056-III від 19.10.2000}

Стаття 129. Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

Стаття 170. Переведення на легшу роботу

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

{Стаття 170 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3694-12 від 15.12.93, № 429-IV від 16.01.2003}

Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

{Стаття 178 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95}

Стаття 194. Оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

{Офіційне тлумачення положення частини першої статті 233 див. в Рішенні Конституційного Суду № 4-рп/2012 від 22.02.2012}

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу або прокурора.

{Стаття 233 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 6237-10 від 21.12.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2134-12 від 18.02.92, № 2620-III від 11.07.2001, № 762-IV від 15.05.2003}

Стаття 238. Задоволення грошових вимог

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

{Стаття 238 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 1616-09 від 24.12.76; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2134-12 від 18.02.92}

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про оплату праці

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 17, ст.121)

{ Вводиться в дію Постановами ВР

N 144/95-ВР від 20.04.95, ВВР, 1995, N 17, ст. 122, N 49/96-ВР від 20.02.96, ВВР, 1996, N 9, ст. 45, N 50/97-ВР від 06.02.97, ВВР, 1997, N 12, ст. 106 }

{ Із змінами, внесеними згідно із Законами

N 20/97-ВР від 23.01.97, ВВР, 1997, N 11, ст. 89, N 1766-ІІІ від 01.06.2000, ВВР, 2000, N 35, ст.288, N 2056-ІІІ від 19.10.2000, ВВР, 2000, N 50, ст.436, N 96-IV від 11.07.2002, ВВР, 2002, N 41, ст. 294, N 1086-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 5, ст.34, N 1096-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 6, ст.38, N 2103-IV від 21.10.2004, ВВР, 2005, N 2, ст.31, N 2190-IV від 18.11.2004, ВВР, 2005, N 4, ст.92, N 3448-IV від 21.02.2006, ВВР, 2006, N 27, ст.231 N 466-V від 14.12.2006, ВВР, 2007, N 9, ст.76, N 107-VI від 28.12.2007, ВВР, 2008, N 5-6, N 7-8, ст.78, - зміни діють по 31 грудня 2008 року }

{ Додатково див. Рішення Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }

{ Із змінами, внесеними згідно із Законами

N 1574-VI від 25.06.2009, ВВР, 2010, N 1, ст.8, N 2275-VI від 20.05.2010, ВВР, 2010, N 30, ст.398, N 2453-VI від 07.07.2010, ВВР, 2010, N 41-42, N 43, N 44-45, ст.529, N 2559-VI від 23.09.2010, ВВР, 2011, N 6, ст.44, N 3258-VI від 21.04.2011, ВВР, 2011, N 43, ст.443

N 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, N 15, ст.97 N 5462-VI від 16.10.2012 }

{ У тексті Закону слова "власник або уповноважений ним орган" в усіх відмінках і числах замінено словом "роботодавець" у відповідному відмінку і числі згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Р о з д і л І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Стаття 2. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові

обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стаття 3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

{ Частина перша статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1574-VI від 25.06.2009 }

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

{ Частина друга статті 3 в редакції Законів N 1766-III від 01.06.2000, N 2190-IV від 18.11.2004 }

{ Частину третю статті 3 виключено на підставі Закону N 2190-IV від 18.11.2004 }

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

{ Частина четверта статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1574-VI від 25.06.2009 }

Стаття 4. Джерела коштів на оплату праці

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами.

Стаття 5. Система організації оплати праці

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів;

генеральної угоди на національному рівні; { Абзац третій частини першої статті 5 в редакції Закону N 4719-VI від 17.05.2012 }

галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; { Абзац четвертий частини першої статті 5 в редакції Закону N 4719-VI від 17.05.2012 }

колективних договорів;

трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

{ Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }

Стаття 6. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі:

тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; { Абзац другий частини третьої статті 6 в редакції Законів N 1766-III від 01.06.2000, N 2190-IV від 18.11.2004 }

міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів

тарифних ставок (посадових окладів).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

{ Частина четверта статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5462-VI від 16.10.2012 }

Стаття 7. Законодавство про оплату праці

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України "Про колективні договори і угоди", Закону України "Про підприємства в Україні" та інших актів законодавства України.

Р о з д і л ІІ

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної

плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

{ Частина перша статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом N 3258-VI від 21.04.2011 }

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.

{ Частина друга статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2453-VI від 07.07.2010 - щодо набрання чинності зміни див. п.1 розділу XII "Прикінцеві положення" Закону N 2453-VI від 07.07.2010 }

Умови розміру оплати праці суддів визначаються законом.

{ Статтю 8 доповнено частиною третьою згідно із Законом N 2453-VI від 07.07.2010 - щодо набрання чинності зміни див. п.1 розділу XII "Прикінцеві положення" Закону N 2453-VI від 07.07.2010 }

{ Стаття 8 в редакції Закону N 20/97-ВР від 23.01.97 }

Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

{ Стаття 9 в редакції Закону N 466-V від 14.12.2006 }

Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати

{ Стаття 10 вводиться в дію з 1 березня 1996 року згідно з Постановою ВР N 49/96-ВР від 20.02.96 }

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

{ Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1086-IV від 10.07.2003, в редакції Закону N 466-V від 14.12.2006 }

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

{ Частина друга статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1086-IV від 10.07.2003, в редакції Закону N 466-V від 14.12.2006 }

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

{Статтю 10 доповнено частиною третьою згідно із Законом N 1086-IV від 10.07.2003}

Стаття 11. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Стаття 12. Інші норми і гарантії в оплаті праці

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу;

переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Стаття 13. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

{ Частина перша статті 13 в редакції Закону N 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N10-рп/2008 від 22.05.2008 }

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Стаття 13-1. Основні повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах трудових відносин, соціального захисту населення:

розробляє нормативно-правові акти з питань умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;

здійснює моніторинг у сфері оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій;

розробляє та вносить у встановленому порядку пропозиції щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів відповідно до закону.

{ Розділ II доповнено статтею 13-1 згідно із Законом N 5462-VI від 16.10.2012 }

Р о з д і л І І І

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 14. Система договірного регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

{ Частина перша статті 14 в редакції Закону N 4719-VI від 17.05.2012 }

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

{ Частина друга статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }

Стаття 15. Організація оплати праці на підприємствах

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір

на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

{ Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законами N1096-IV від 10.07.2003, N 4719-VI від 17.05.2012 }

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

{ Частина третя статті 15 в редакції Закону N 2103-IV від 21.10.2004 }

Стаття 16. Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 цього Закону, але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

{ Стаття 16 із змінами, внесеними згідно із Законом N 20/97-ВР від 23.01.97 }

Стаття 17. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Стаття 18. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами.

{ Стаття 18 із змінами, внесеними згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }

Стаття 19. Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Оплата праці за контрактом

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Р о з д і л І V

ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ

Стаття 21. Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Стаття 22. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Стаття 23. Форми виплати заробітної плати

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

{ Частина третя статті 23 в редакції Закону N 96-IV від 11.07.2002; із змінами, внесеними згідно із Законом N 3448-IV від 21.02.2006 }

Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

{ Частина перша статті 24 в редакції Закону N 2559-VI від 23.09.2010 }

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

{ Статтю 24 доповнено новою частиною згідно із Законом N2559-VI від 23.09.2010 }

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи.

Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

{ Статтю 24 доповнено частиною згідно із Законом N 2103-IV від 21.10.2004 }

Стаття 25. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Стаття 26. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Обмеження, встановлені частиною другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

{ Частина третя статті 26 із змінами, внесеними згідно із Законом N2056-III від 19.10.2000 }

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

Стаття 27. Порядок обчислення середньої заробітної плати

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення".

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

Стаття 28. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України "Про банкрутство".

Стаття 29. Повідомлення працівників про умови оплати праці

При укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Стаття 30. Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Стаття 31. Відомості про оплату праці працівника

Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

Стаття 32. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

Стаття 33. Індexсація заробітної плати

{ Стаття 33 вводиться в дію з 1 липня 1996 року згідно з Постановою ВР N49/96-ВР від 20.02.96 }

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

Стаття 34. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати

{ Стаття 34 вводиться в дію з 1 січня 1997 року згідно з Постановою ВР N49/96-ВР від 20.02.96 }

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Р о з д і л V

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах у межах наданих повноважень здійснюють:

центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення;

центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

органи державної податкової служби;

фінансові органи;

професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.

{ Частина перша статті 35 в редакції Закону N 5462-VI від 16.10.2012 }

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.

{ Статтю 35 доповнено частиною четвертою згідно із Законом N 2275-VI від 20.05.2010 }

Органи державної податкової служби мають право на проведення позачергової перевірки без попереднього попередження платника у випадках, передбачених законодавством.

{ Статтю 35 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом N 2275-VI від 20.05.2010; із змінами, внесеними згідно із Законом N 5462-VI від 16.10.2012 }

Стаття 36. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Президент України

Л.КУЧМА

м. Київ, 24 березня 1995 року
N 108/95-ВР

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про індексацію грошових доходів населення

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, N 42, ст.551)
{ Вводиться в дію Постановою ВР N 1283-XII від 03.07.91, 1991, N 42, ст.552 }
{ Дію Закону зупинено з грудня 1992 року згідно з Декретом
N 7-92 від 09.12.92, ВВР, 1993, N 5, ст. 34 }
{ Дію Закону відновлено у зв'язку з втратою чинності Декрету N 7-92 від 09.12.92 на
підставі Закону N 534/96-ВР від 21.11.96, ВВР, 1997, N 4, ст. 23 }
{ В редакції Закону N 234/97-ВР від 25.04.97, ВВР, 1998, N 2, ст. 2 }
{ Із змінами, внесеними згідно із Законом N 3027-III від 07.02.2002 - набирає чинності
01.07.2002 року, ВВР, 2002, N 26, ст.174 }
{ В редакції Закону N 491-IV від 06.02.2003, ВВР, 2003, N 15, ст.111 }
{ Із змінами, внесеними згідно із Законами N 2505-IV від 25.03.2005, ВВР, 2005, N 17,
N 18-19,ст.267 N 107-VI від 28.12.2007, ВВР, 2008, N 5-6, N 7-8, ст.78 - зміни діють по 31
грудня 2008 року }
{ Додатково див. Рішення Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }
{ Із змінами, внесеними згідно із Законом N 5463-VI від 16.10.2012 }

Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення України.

Стаття 1. Визначення термінів

Для цілей цього Закону терміни вживаються в такому значенні:

індексація грошових доходів населення - встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодовувати подорожчання споживчих товарів і послуг;

індекс споживчих цін - показник, що характеризує динаміку загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання;

поріг індексації - величина індексу споживчих цін, яка надає підстави для проведення індексації грошових доходів населення.

Стаття 2. Об'єкти індексації грошових доходів населення

Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру: пенсії;

стипендії;

оплата праці (грошове забезпечення);

суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди в разі втрати годувальника.

Кабінет Міністрів України може встановлювати інші об'єкти індексації, що не передбачені частиною першою цієї статті.

Соціальні виплати, що мають цільовий і разовий характер (допомога при народженні дитини, допомога на поховання, матеріальна допомога, одноразова допомога при виході на пенсію тощо), а також допомога у зв'язку з вагітністю і пологами індексації не підлягають. Підтримка купівельної спроможності провадиться шляхом підвищення розміру зазначених виплат.

{ Частина третя статті 2 в редакції Закону N 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }

Підтримка купівельної спроможності соціальних виплат, які визначаються залежно від прожиткового мінімуму, здійснюється шляхом перегляду їх розміру у зв'язку із зростанням прожиткового мінімуму відповідно до законодавства. *{ Частина статті 2 в редакції Закону N 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }*

Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення.

Стаття 3. Обчислення індексу споживчих цін

Індекс споживчих цін обчислюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях.

{ Стаття 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5463-VI від 16.10.2012 }

Стаття 4. Підстави для проведення індексації

Індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який установлюється в розмірі 101 відсотка.

Обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком, починаючи з місяця введення в дію цього Закону.

Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений у частині першій цієї статті.

Підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому опубліковано індекс споживчих цін.

У разі якщо грошові доходи населення підвищено з урахуванням прогнозного рівня інфляції випереджаючим шляхом, при визначенні обсягу підвищення грошових доходів у зв'язку з індексацією враховується рівень такого підвищення у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. *{ Статтю 4 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом N 2505-IV від 25.03.2005 }*

Стаття 5. Джерела коштів на проведення індексації грошових доходів населення

Підприємства, установи та організації підвищують розміри оплати праці у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів.

Підприємства, установи та організації, що фінансуються чи дотуються з Державного бюджету України, підвищують розміри оплати праці (грошового забезпечення) у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів і коштів Державного бюджету України.

Об'єднання громадян підвищують розміри оплати праці за рахунок власних коштів.

Індексація пенсій, інших виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, інших видів соціальної допомоги проводиться відповідно за рахунок Пенсійного фонду України, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, за рахунок коштів Державного бюджету України.

Індексація стипендій особам, які навчаються, проводиться за рахунок джерел, з яких вони сплачуються.

Стаття 6. Державні гарантії підвищення грошових доходів населення у зв'язку із зростанням цін

У разі виникнення обставин, передбачених статтею 4 цього Закону грошові доходи населення визначаються як результат добутку розміру доходу, що підлягає індексації в межах прожиткового мінімуму для відповідних соціальних і демографічних груп населення, та величини індексу споживчих цін.

Порядок проведення індексації грошових доходів населення визначається Кабінетом Міністрів України.

{ Текст статті 6 в редакції Закону N 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }

Стаття 7. Індексація грошових доходів населення за рішенням органів місцевого самоврядування

За рішенням органів місцевого самоврядування за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету може здійснюватися індексація грошових доходів населення з урахуванням регіонального індексу споживчих цін, якщо він не нижчий, ніж у цілому по Україні, та в межах регіонального прожиткового мінімуму для працездатної особи, затвердженого в розмірі, не нижчому від встановленого відповідно до Закону України "Про прожитковий мінімум".

Стаття 8. Порядок перегляду розмірів державних соціальних гарантій та гарантій оплати праці

Перегляд розмірів державних соціальних гарантій та гарантій оплати праці відповідно до умов, визначених цим Законом, здійснюється уповноваженими на це органами протягом місяця, у якому виникли підстави для перегляду.

За наявності підстав, визначених цим Законом, право населення на реалізацію зазначених гарантій не залежить від прийняття рішень відповідними органами.

Стаття 9. Порядок фінансування здійснення індексації грошових доходів населення

Індексація грошових доходів населення здійснюється за місцем їх отримання за рахунок відповідних коштів.

У разі коли дохід, що виплачується одним підприємством, установою, організацією, формується з різних джерел, сума додаткового доходу від індексації виплачується за рахунок кожного джерела пропорційно його частці в загальному доході.

Стаття 10. Порядок врахування об'єктів індексації

Індексація доходів працюючого населення проводиться за основним місцем роботи. Доходи від роботи за сумісництвом, на умовах погодинної оплати поза основним місцем роботи індексуються в розмірі, що з урахуванням оплати праці за основним місцем роботи не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Оплата праці студентів та учнів денних відділень навчальних закладів індексується в розмірі, що з урахуванням стипендії не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Пенсія працюючих пенсіонерів індексується в розмірі, що з урахуванням оплати праці не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.

{ Частину четверту статті 10 виключено на підставі Закону N 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 від 22.05.2008 }

Стаття 11. Участь громадськості в роботі по підготовці проведення індексації грошових доходів населення

Представники професійних спілок та їх об'єднань, жіночих, молодіжних, ветеранських громадських організацій та громадських організацій споживачів беруть участь у спостереженнях за зміною цін і тарифів на товари та послуги, що реалізуються населенню, та у спостереженнях за зміною рівнів заробітної плати працівників галузей народного господарства.

Порядок участі представників громадських організацій у зазначених спостереженнях визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 12. Громадські експертні ради з питань індексації

При Кабінеті Міністрів України, обласних державних адміністраціях, виконавчих органах міських рад міст Києва та Севастополя за участю представників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і громадських організацій, зазначених у статті 11 цього Закону, можуть створюватися громадські експертні ради з питань індексації

{ Текст статті 12 в редакції Закону N 5463-VI від 16.10.2012 }

Стаття 13. Гласність у роботі по встановленню індексу споживчих цін

Щомісячні звіти центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, про результати спостережень за зміною цін і тарифів на товари та послуги, що реалізуються населенню, та про результати спостережень за зміною рівнів заробітної плати працівників галузей економіки публікуються в газеті "Урядовий кур'єр".

{ Стаття 13 в редакції Закону N 5463-VI від 16.10.2012 }

Стаття 14. Контроль за додержанням законодавства про індексацію грошових доходів населення

Контроль за додержанням законодавства про індексацію грошових доходів населення здійснюється відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування.

{ Стаття 14 із змінами, внесеними згідно з Законом N 5463-VI від 16.10.2012 }

Стаття 15. Відповідальність за порушення законодавства про індексацію грошових доходів населення

За порушення законодавства про індексацію грошових доходів населення винні особи притягаються до відповідальності відповідно до закону.

Стаття 16. Порядок вирішення спорів з питань індексації грошових доходів населення

Спори, що виникають з питань індексації грошових доходів населення, вирішуються у судовому порядку.

Стаття 17. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2003 року.

2. До приведення законодавства України у відповідність із цим Законом закони та інші нормативно-правові акти застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

внести до Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом;

привести свої рішення у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Голова Верховної Ради Української РСР
м. Київ, 3 липня 1991 року
N 1282-XII

Л.КРАВЧУК

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
від 30 серпня 2002 р. № 1298

Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери
(витяг)

{Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 1970 від 25.12.2002, №740 від 19.05.2003, № 790 від 22.08.2005, № 988 від 01.10.2005, № 1244 від 21.12.2005, № 172 від 20.02.2006, № 397 від 07.03.2007, № 602 від 04.04.2007, №894 від 11.07.2007, № 1050 від 15.08.2007, № 1187 від 03.10.2007, №357 від 17.04.2008, № 939 від 25.10.2008, № 1036 від 26.11.2008, №1117 від 20.12.2008, № 82 від 11.02.2009, № 109 від 03.02.2010, №337 від 12.05.2010, № 518 від 30.06.2010, № 863 від 22.09.2010, №980 від 27.10.2010, № 1056 від 17.11.2010, № 1086 від 01.12.2010, №1212 від 29.12.2010, № 310 від 30.03.2011, № 524 від 11.05.2011, №1109 від 20.10.2011, № 1345 від 12.12.2011, № 10 від 11.01.2012, №36 від 25.01.2012, № 82 від 08.02.2012, № 564 від 20.06.2012, № 614 від 11.07.2012, № 714 від 06.08.2012, № 920 від 10.10.2012, № 1181 від 17.12.2012, № 138 від 06.03.2013, № 197 від 27.03.2013}

{Установити, що починаючи з 1 січня 2006 року для визначення граничних розмірів посадових окладів окремих категорій працівників національних закладів культури застосовуються додаткові коефіцієнти підвищення посадових окладів, затверджені Постановою КМ № 413 від 03.04.2006}

{Установити, що з 1 липня 2006 р. максимальні розміри посадових окладів (тарифних ставок) керівників Національного музею у Львові імені Андрея Шептицького, керівників його структурних підрозділів, професіоналів, фахівців, а також окремих робітників, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням основної діяльності закладу, підвищуються у два рази згідно з Постановою КМ № 976 від 13.07.2006}

{Установити посадовий оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери у 2007 році починаючи з 1 січня в розмірі 400 гривень, з 1 липня - 420, з 1 грудня - 450 гривень на місяць згідно з Постановою КМ № 73 від 31.01.2007}

{Установити з 1 січня 2008 р. керівникам Науково-практичного медичного центру дитячої кардіології та кардіохірургії Міністерства охорони здоров'я і його структурних підрозділів, професіоналам, фахівцям, а також окремим працівникам, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням основної діяльності закладу, надбавку за інтенсивність роботи і особливі умови праці в розмірі 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень, визначеного відповідно до цієї Постанови згідно з Постановою КМ № 1039 від 15.08.2007}

{З 1 листопада 2008 р. запроваджено III етап оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої цією Постановою, згідно з Постановою КМ № 74 від 22.02.2008}

{Щодо запровадження III етапу оплати праці додатково див. Постанову КМ № 423 від 07.05.2008}

{Установити з 1 січня 2009 р. керівникам, професіоналам, фахівцям, окремим працівникам, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням основної діяльності Національної дитячої спеціалізованої лікарні "Охматдит" та її структурних підрозділів, надбавку за інтенсивність роботи та особливі умови праці у розмірі 30 відсотків посадового

окладу (тарифної ставки), визначеного відповідно до цієї Постанови згідно з Постановою КМ № 1025 від 26.11.2008}

{Установити, що під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, художнього та артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, умови оплати праці яких затверджено цією Постановою, застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок), максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів - 1,3 згідно з Постановою КМ № 109 від 03.02.2010}

{Установити, що умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я, що є учасниками пілотного проекту з реформування системи охорони здоров'я, визначаються згідно з цією Постановою, іншими актами Кабінету Міністрів України, а також прийнятими на їх виконання нормативно-правовими актами з питань оплати праці - див. Постанову КМ № 209 від 05.03.2012 }

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити:

Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі - Єдина тарифна сітка) згідно з додатком 1;

{Абзац другий пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 602 від 04.04.2007, № 939 від 25.10.2008, № 1117 від 20.12.2008}

схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій згідно з додатком 2;

{Абзац третій пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 1970 від 25.12.2002, № 790 від 22.08.2005}

схему тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій, згідно з додатком 3;

{Абзац четвертий пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 790 від 22.08.2005}

схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій, згідно з додатком 4;

ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять згідно з додатком 5.

2. Установити, що посадові оклади проректорів, заступників керівників бюджетних установ, закладів та організацій, заступників керівників структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій встановлюються на 5-15 відсотків, головних бухгалтерів - на 10-30 відсотків, помічників керівників - на 30-40 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів, затвердженими цією постановою.

{Пункт 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 790 від 22.08.2005}

3. Установити:

1) що працівникам установ, закладів та організацій освіти, науки, культури, які мають статус національних закладів культури може зберігатися при визначенні максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок) та ставок погодинної оплати праці додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, що застосовувався для зазначених працівників до набрання чинності цією постановою;

{Підпункт 1 пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 109 від 03.02.2010}

2) надбавки працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

в) за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків, "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків, "майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації;

г) за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської - 10, однієї східної, угро-фінської або африканської - 15, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

3) доплати працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

за суміщення професій (посад);

за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам;

б) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством, за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;

в) за вчене звання:

професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

{Абзац другий підпункту "в" підпункту 3 пункту 3 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

доцента, старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

{Абзац третій підпункту "в" підпункту 3 пункту 3 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

г) за науковий ступінь:

доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

{Абзац другий підпункту "г" підпункту 3 пункту 3 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

{Абзац третій підпункту "г" підпункту 3 пункту 3 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством;

г) за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

4) водіям автотранспортних засобів:

надбавки за класність водіям II класу - 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований час;

доплати за ненормований робочий день - у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

{Пункт 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою № 1970 від 25.12.2002, в редакції Постанови КМ № 790 від 22.08.2005}

4. Надати право керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків:

а) установлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них;

б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;

{Підпункт "б" пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1970 від 25.12.2002}

в) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці.

Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

5. Умови оплати праці, посадові оклади (ставки заробітної плати) та ставки погодинної оплати праці, визначені цією постановою, поширюються на відповідні категорії працівників (невійськовослужбовців і тих, що не мають звань рядового і начальницького складу) всіх бюджетних установ, закладів та організацій незалежно від відомчого підпорядкування.

6. Міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, а також галузевим академіям наук у місячний термін розробити і затвердити за погодженням з Міністерством праці та соціальної політики і Міністерством фінансів конкретні умови оплати праці та розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників підвідомчих бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до Єдиної тарифної сітки з урахуванням складності, відповідальності та специфіки їх роботи.

{Пункт 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1244 від 21.12.2005}

7. Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству фінансів, Міністерству юстиції в місячний термін подати проект постанови щодо приведення актів Кабінету Міністрів України у відповідність з цією постановою.

{Пункт 8 виключено на підставі Постанови КМ № 790 від 22.08.2005}

Прем'єр-міністр України

А.КІНАХ

ЄДИНА ТАРИФНА СІТКА
розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та
організацій окремих галузей бюджетної сфери

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що запроваджуються		
	I етап з 1 вересня 2005 р.	II етап	III етап
1	1	1	1
2	1,03	1,06	1,09
3	1,06	1,12	1,18
4	1,09	1,18	1,27
5	1,12	1,24	1,36
6	1,15	1,3	1,45
7	1,18	1,37	1,54
8	1,22	1,47	1,64
9	1,31	1,57	1,73
10	1,4	1,66	1,82
11	1,5	1,78	1,97
12	1,61	1,92	2,12
13	1,72	2,07	2,27
14	1,84	2,21	2,42
15	1,97	2,35	2,58
16	2,11	2,5	2,79
17	2,26	2,66	3
18	2,37	2,83	3,21
19	2,49	3,01	3,42
20	2,61	3,25	3,64
21	2,74	3,41	3,85
22	2,88	3,5	4,06
23	3,02	3,71	4,27
24	3,17	3,8	4,36
25	3,35	3,93	4,51

Примітки:

1. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні.

У 2013 році посадові оклади (тарифні ставки) розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду з 1 січня - 852 гривні.

Заробітна плата працівників, визначена з урахуванням зазначених посадових окладів, індексується відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

2. Строк запровадження II та III етапів встановлюється Кабінетом Міністрів України.

{Додаток 1 в редакції Постанови КМ № 790 від 22.08.2005; із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 1117 від 20.12.2008, № 337 від 12.05.2010, № 518 від 30.06.2010, № 863 від 22.09.2010, № 1056 від 17.11.2010, № 1212 від 29.12.2010, № 310 від 30.03.2011, №524 від 11.05.2011, № 10 від 11.01.2012, № 197 від 27.03.2013}

Додаток 2
до постанови Кабінету Міністрів України
від 30 серпня 2002 р. № 1298

Примітка! Додатково дивіться Додаток 2 - Схема тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій

Додаток 3
до постанови Кабінету Міністрів України
від 30 серпня 2002 р. № 1298

СХЕМА ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ
посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних
підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ,
закладів та організацій

Посада	Діапазон розрядів за Єдиною тарифною сіткою
Провідні професіонали: конструктор, інженер-технолог, інженер, інженер-електронік, інженер-програміст, архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), економіст, юрисконсульт, психолог, соціолог, бухгалтер (з дипломом спеціаліста), бухгалтер-ревізор та інші	7-10
Професіонали та фахівці: конструктор, інженер-технолог, технолог, інженер, інженер-електронік, механік, енергетик, інженер-програміст, архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), економіст, юрисконсульт, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор та інші	6-9
Техніки всіх спеціальностей	5-7
Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, експедиції, господарства, інших підрозділів	5-8

Старші: товарознавець, касир, інспектор, табельник, диспетчер та інші; стенографістка I категорії	4-6
Інші фахівці та технічні службовці: товарознавець, експедитор, секретар навчальної частини, касир (касир квитковий), інспектор, агент з постачання, діловод, архіваріус, табельник, кресляр, обліковець, друкарка (всіх категорій), секретар-стенографістка, секретар-друкарка, секретар, паспортист, калькулятор та інші	4-5

{Додаток 3 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

Додаток 4
до постанови Кабінету Міністрів України
від 30 серпня 2002 р. № 1298

СХЕМА ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій

Посада	Діапазон розрядів за Єдиною тарифною сіткою
1. Робітники, які виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи:	1-2
гардеробник, кастелянка, кур'єр, опалювач, підсобний робітник, вантажник, натирач підлоги, робітник з благоустрою, сторож, склопротиральник, прибиральник виробничих (службових) приміщень, території; швейцар та інші	
2. Робітники, які виконують малокваліфіковані роботи:	
апаратник хімічного чищення спецодягу, ліфтер; водії: електро- та автовізка, транспортно-прибиральної машини і самохідних механізмів; єгер, копіювальник, евакуатор, контролер та інші	1-3
3. Робітники, які виконують кваліфіковані (складні) роботи:	
слюсар, столяр, електрик, електромеханік, налагоджувальник, електромонтер, дозиметрист; оператори: апаратів мікрофільмування та копіювання, копіювальних і розмножувальних машин, електронно-обчислювальних та обчислювальних машин, робітник-рибовод; будівельник, лісник, водій автомобіля (автобуса) та інші	2-5
4. Робітники, які виконують висококваліфіковані (особливо складні та відповідальні) роботи:	
з ремонту та налагодження електронного та іншого особливо складного обладнання, робітники з комплексного обслуговування й ремонту будинків, водолази станцій рятувально-водолазних служб, робітники з виготовлення очних протезів, медичний оптик лабораторії контактної корекції зору	3-8

**СТАВКИ погодинної оплати праці
працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять**

Контингент	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду			
	професор	доктор наук	доцент або кандидат наук	особи, які не мають наукового ступені
Учні шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, гімназій, ліцеїв, студенти вищих навчальних закладів I та II рівня акредитації та інші аналогічні категорії учнів, робітники, працівники, слухачі курсів, які займають посади, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню молодшого спеціаліста, бакалавра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома молодшого спеціаліста, бакалавра	5,04	3,99	3,4	2,85
Студенти вищих навчальних закладів III та IV рівня акредитації	9,35	7,39	5,7	4,55
Аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню спеціаліста, магістра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома спеціаліста, магістра	10,78	8,53	6,82	5,7

- Примітки:
1. Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.
 2. Ставки погодинної оплати праці лікарів-консультантів, які залучаються установами охорони здоров'я для проведення консультацій з інших установ (організацій), встановлюються для професора, доктора наук в розмірі 10,91 відсотка окладу (ставки) працівника I тарифного розряду.
 3. Демонстраторам пластичних поз, які беруть участь у проведенні навчальних занять, ставки погодинної оплати праці встановлюються у таких розмірах: за позування без одягу або у складній позі - 2,85 відсотка, за позування в одязі - 1,72 відсотка окладу (ставки) працівника I тарифного розряду.
 4. Оплата праці членів журі конкурсів та оглядів, а також рецензентів конкурсних робіт здійснюється за ставками погодинної оплати праці, передбаченими для осіб, які проводять навчальні заняття із студентами вищих навчальних закладів III та IV рівня акредитації.
 5. Ставки погодинної оплати праці дійсних членів (академіків) і членів-кореспондентів академій наук підвищуються на 25 відсотків

{Додаток 5 в редакції Постанови КМ № 988 від 01.10.2005}

ПОРЯДОК
обчислення середньої заробітної плати
(За текстом Порядку слова "по вагітності і родах" заміненословами "по вагітності та пологах" згідно з Постановою КМ N 185 від 24.02.97)

I. Загальні положення

1. Цей Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується у випадках:

а) надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплати їм компенсації за невикористані відпустки; *(Підпункт "а" пункту 1 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)*

б) надання працівникам творчої відпустки; *(Підпункт "б" пункту 1 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)*

в) виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час;

г) переведення працівників на іншу легшу ніжчеоплачувану роботу за станом здоров'я;

д) переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;

е) надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;

є) виплати вихідної допомоги; *(Підпункт "є" пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)*

ж) службових відряджень;

з) вимушеного прогулу;

и) направлення працівників на обстеження до медичних закладів;

і) звільнення працівників-донорів від роботи;

ї) залучення працівників до виконання військових обов'язків;

й) тимчасового переведення працівника у разі виробничої потреби на іншу ніжчеоплачувану роботу;

(Підпункт "к" пункту 1 виключено на підставі Постанови КМ N 1266 від 26.09.2001)

л) інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

II. Період, за яким обчислюється середня заробітна плата

2. Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. *(Абзац перший пункту 2 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)*

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку. (Абзац другий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати і середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. (Абзац третій пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється відповідно до останнього абзацу пункту 4 цього Порядку. (Абзац четвертий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

Працівникам плаваючого складу суден флоту рибної промисловості і працівникам, зайнятим на підприємствах із сезонним характером виробництва, з урахуванням значного коливання протягом року заробітної плати, в інших випадках збереження середньої заробітної плати вона може обчислюватись виходячи з виплат за 12 календарних місяців. (Абзац п'ятий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

Час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

У разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду. (Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1132 від 30.11.2005)

У разі коли зміна структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відбулася у період, протягом якого за працівником зберігається середня заробітна плата, а також коли заробітна плата у розрахунковому періоді не зберігається, обчислення середньої заробітної плати провадиться з урахуванням

виплат, передбачених працівникові згідно з умовами оплати праці, що встановлені після підвищення посадових окладів. (Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1132 від 30.11.2005)

Для працівників з відрядною оплатою праці у разі відсутності оперативних даних для розрахунку заробітку за останній місяць розрахункового періоду він може замінюватись іншим місяцем, що безпосередньо передує розрахунковому періоду.

III. Виплати, що включаються у розрахунок середньої заробітної плати

3. При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються: основна заробітна плата; доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вислугу років та інші); виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії; винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо. Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці, включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді. *(Абзац перший пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 348 від 16.05.95, N 1398 від 30.07.99, N 1266 від 26.09.2001)*

Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік і за вислугу років включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік. *(Абзац другий пункту 3 в редакції Постанови КМ N 1398 від 30.07.99)*

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, 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. *(Абзац третій пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)*

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації за невикористані відпустки, крім зазначених вище виплат, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження тощо), та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. *(Абзац четвертий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 185 від 24.02.97)*

4. При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством, не враховуються:

(Абзац перший пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

а) виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

б) одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);

в) компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);

г) премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);

д) грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;

е) пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;

є) літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;

ж) вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;

з) дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;

и) виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;

і) вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;

ї) заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);

й) суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

к) доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства;

л) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. (Пункт 4 доповнено підпунктом "л" згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

В інших випадках, коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку, не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. (Абзац пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N1398 від 30.07.99, N1266 від 26.09.2001)

IV. Порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати

(Назва розділу IV із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

5. Нарахування виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати провадиться виходячи з розміру середньоденної (годинної) заробітної плати. (Пункт 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

(Пункт 6 виключено на підставі Постанови КМ N 185 від 24.02.97)

7. Нарахування 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 провадиться шляхом ділення сумарного заробітку 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, встановлених законодавством). Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки. (Абзац перший пункту 7 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N185 від 24.02.97)

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України), які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

(Абзац другий пункту 7 в редакції Постанови КМ N 348 від 16.05.95)

(Абзац третій пункту 7 виключено на підставі Постанови КМ N 348 від 16.05.95)

8. Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадиться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком.

Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період. (Абзац перший пункту 8 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

У разі коли середня місячна заробітна плата визначена законодавством як розрахункова величина для нарахування виплат і допомоги, вона

обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати, розрахованої згідно з абзацом першим цього пункту, на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді. (Пункт 8 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства. (Пункт 8 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

(Пункт 9 виключено на підставі Постанови КМ N 1266 від 26.09.2001)

10. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і 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. На госпрозрахункових підприємствах і в організаціях коригування заробітної плати та інших виплат провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей. (Абзац перший пункту 10 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 348 від 16.05.95, N 1266 від 26.09.2001)

Виходячи з відкоригованої таким чином заробітної плати у розрахунковому періоді, за встановленим у пунктах 6, 7 і 8 розділу IV порядком визначається середньоденний (годинний) заробіток. У випадках, коли підвищення тарифних ставок і окладів відбулось у періоді, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, за цим заробітком здійснюються нарахування тільки в частині, що стосується днів збереження середньої заробітної плати з дня підвищення тарифних ставок (окладів). (Абзац другий пункту 10 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

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

Працівникам бюджетних установ і організацій, яким відповідно до законів України щомісячно перераховуються посадові оклади (ставки) до рівня не нижчого середньої (подвійної) заробітної плати в промисловості (народному господарстві), розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати, можуть провадитися, якщо не передбачено у колективному договорі, виходячі з посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок. (Пункт 10 доповнено абзацом четвертим згідно з Постановою КМ N 348 від 16.05.95, із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

ПОРЯДОК проведення індексації грошових доходів населення

1. Цей Порядок визначає правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення і поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, а також на фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників.

{Порядок доповнено пунктом 1 згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

1-1. Підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін.

Індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка.

Індекс споживчих цін обчислюється Держстатом і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях.

{Абзац третій пункту 1-1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 526 від 13.06.2012}

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком починаючи з березня 2003 р. - місяця опублікування Закону України від 6 лютого 2003 р. № 491-IV "Про внесення змін до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений в абзаці другому цього пункту.

Приклад обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації наведено у додатку 1.

2. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру:

пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, державної допомоги та компенсаційних виплат, крім тих, які зазначені у пункті 3 цього Порядку), щомісячне довічне грошове утримання, що виплачується замість пенсії;

{Абзац другий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 913 від 11.07.2007; в редакції Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

стипендії;

оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки,

премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер;

грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, посадових осіб митної служби;

{Абзац п'ятий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 913 від 11.07.2007}

суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (допомога по безробіттю, матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим), щомісячна страхова виплата особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, страхова виплата дитині, яка народилась інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності);

{Абзац шостий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 913 від 11.07.2007}

{Абзац сьомий пункту 2 виключено на підставі Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника.

3. До об'єктів індексації, визначених у пункті 2, не відносяться, зокрема:

доходи громадян від здачі в оренду майна, від акцій та інших цінних паперів, ведення селянського (фермерського) і особистого підсобного господарства, підприємницької діяльності, яка є для громадян джерелом грошових доходів від власності;

оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, допомога по тимчасовій непрацездатності як такі, що враховуються під час обчислення середнього заробітку;

одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності, одноразова допомога у разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

{Абзац четвертий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога при народженні дитини, допомога на поховання;

{Абзац п'ятий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

цільова разова матеріальна допомога, одноразова допомога при виході на пенсію, суми соціальних пільг, компенсації (крім виплат, визначених пунктом 2 цього Порядку), винагорода за підсумками роботи за рік тощо;

соціальні виплати, які визначаються залежно від прожиткового мінімуму (пенсії, обчислені з урахуванням абзацу першого частини першої статті 28

Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"; додаткова пенсія, підвищення, компенсаційні виплати, надбавки та інші доплати до пенсії, які визначаються залежно від прожиткового мінімуму; тимчасова державна допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме; мінімальний розмір допомоги по безробіттю; державна соціальна допомога інвалідам з дитинства і дітям-інвалідам; державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам і державна соціальна допомога на догляд; щомісячна грошова допомога малозабезпеченій особі, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за ним; компенсаційна виплата, що призначається непрацюючим фізичним особам, які постійно надають соціальні послуги громадянам похилого віку, інвалідам, дітям-інвалідам, хворим, які не здатні до самообслуговування і потребують постійної сторонньої допомоги (крім осіб, що обслуговуються соціальними службами);

{Пункт 3 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 170 від 12.03.2008}

державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, допомога на дітей, які перебувають під опікою чи піклуванням, допомога на дітей одиницями матерям, допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

{Абзац пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 913 від 11.07.2007; в редакції Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

4. Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення.

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, індексуються оплата праці (грошове забезпечення), допомога по безробіттю та матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, що надаються залежно від страхового стажу у відсотках середньої заробітної плати, стипендії.

{Абзац другого пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006; в редакції Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, індексуються пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, державної допомоги та компенсаційних виплат), щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим), щомісячна страхова виплата особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника.

{Абзац третій пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 913 від 11.07.2007, № 170 від 12.03.2008}

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для дітей (залежно від віку), індексується страхова виплата дитині, яка народилась інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

{Абзац четвертий пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 913 від 11.07.2007; в редакції Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає.

Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків.

У разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян провадиться їх компенсація відповідно до законодавства.

У разі коли особа працює та отримує інший грошовий дохід, в першу чергу індексується оплата праці. Якщо така особа працює і одночасно навчається за денною формою навчання або з відривом від виробництва у клінічній ординатурі, аспірантурі і докторантурі, в першу чергу індексується стипендія.

{Абзац восьмий пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 913 від 11.07.2007; в редакції Постанов КМ № 170 від 12.03.2008, № 526 від 13.06.2012}

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника на дітей індексуються окремо, незалежно від розміру інших доходів (крім оплати праці). У разі коли дитина працює, в першу чергу індексується оплата праці.

{Абзац дев'ятий пункту 4 в редакції Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

Якщо період між припиненням і продовженням виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника та поновленням виплати пенсії по інвалідності становить більше місяця, обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації розпочинається з місяця продовження (поновлення) виплати пенсії із збереженням суми індексації, нарахованої на момент припинення виплати пенсії, за умови, що в зазначений період не відбулося підвищення розміру пенсії. Якщо період між припиненням і продовженням (поновленням) виплати зазначених пенсій становить менше місяця, індексація проводиться відповідно до цього Порядку.

{Пункт 4 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 170 від 12.03.2008}

Приклад обчислення суми індексації грошових доходів громадян наведено у додатку 2.

5. У разі підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, пенсії, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, стипендій, а також у разі зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення. Індексація грошових доходів, отриманих громадянами за цей місяць, не провадиться. З наступного місяця

здійснюється обчислення наростаючим підсумком індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації.

{Абзац перший пункту 5 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 170 від 12.03.2008}

У разі коли підвищення розмірів мінімальних соціальних гарантій, зазначених в абзаці першому цього пункту, не супроводжується зростанням грошових доходів громадян, передбачених пунктом 2 цього Порядку, грошові доходи індексуються на загальних підставах відповідно до пунктів 1-1 і 4 цього Порядку.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

У разі коли грошовий дохід з урахуванням суми підвищення менше суми грошового доходу з урахуванням індексації до його підвищення, у базовому місяці сума загального доходу визначається з таким розрахунком, щоб сума грошового доходу з урахуванням індексації не перевищувала загального доходу до його підвищення. Приклад проведення індексації у разі підвищення грошових доходів наведено в додатку 4 до цього Порядку.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006; в редакції Постанови КМ № 526 від 13.06.2012}

У разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції базовим місяцем вважається місяць, у якому мало місце таке підвищення.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

Для проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення доходів випереджаючим шляхом обчислення індексу споживчих цін здійснюється наростаючим підсумком починаючи з наступного за базовим місяця.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

Нарахування сум індексації або проведення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, на підставі якого нарахована сума індексації перевищить суму підвищення доходів випереджаючим шляхом у базовому місяці.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції наведено у додатку 5.

{Пункт 5 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

6. Виплата сум індексації грошових доходів здійснюється за рахунок джерел, з яких провадяться відповідні грошові виплати населенню:

1) підприємства, установи та організації підвищують розміри оплати праці у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів;

2) підприємства, установи та організації, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, підвищують розміри оплати праці (грошового забезпечення) у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів і коштів державного бюджету;

3) об'єднання громадян підвищують розміри оплати праці за рахунок власних коштів;

4) індексація пенсій, страхових виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачується замість пенсії, інших видів соціальної допомоги провадиться відповідно за рахунок Пенсійного фонду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та коштів державного бюджету;

{Підпункт 4 пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 913 від 11.07.2007}

{Підпункт 5 пункту 6 виключено на підставі Постанови КМ № 170 від 12.03.2008}

6) індексація стипендій особам, які навчаються, провадиться за рахунок джерел, з яких вони сплачуються.

У разі коли грошовий дохід формується з різних джерел і цим Порядком не встановлено черговість його індексації, сума додаткового доходу від індексації виплачується за рахунок кожного джерела пропорційно його частині у загальному доході.

7. Особі, яка працює за сумісництвом, видається на її вимогу довідка з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу. На підставі цієї довідки провадиться індексація доходів від роботи за сумісництвом у межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої заробітної плати за основним місцем роботи.

Аналогічно індексуються доходи, які одержують громадяни на умовах погодинної оплати праці поза основним місцем роботи, та доходи громадян, що працюють за договорами цивільно-правового характеру.

8. Стипендіатам із числа учнів професійно-технічних, студентів вищих навчальних закладів, клінічних ординаторів, аспірантів і докторантів, які навчаються за денною формою навчання або з відривом від виробництва і одночасно працюють, на їх вимогу професійно-технічні та вищі навчальні заклади видають довідку про розмір і строк призначення стипендії, на підставі якої проводиться індексація заробітної плати за місцем роботи таких стипендіатів у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням одержаної проіндексованої стипендії.

{Пункт 8 в редакції Постанови КМ № 526 від 13.06.2012}

9. Працюючим пенсіонерам в першу чергу індексується сума оплати праці. Індексація пенсії, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачується замість пенсії, проводиться після індексації суми оплати праці на підставі виданої підприємством, установою або організацією, де працює пенсіонер, довідки, в якій зазначається розмір його оплати праці, проіндексована її сума і сума індексації.

{Абзац перший пункту 9 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 913 від 11.07.2007; в редакції Постанови КМ № 526 від 13.06.2012}

У всіх випадках загальний дохід працюючого пенсіонера, який підлягає індексації, не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи.

Підприємства, установи та організації зобов'язані у двотижневий строк після проведення індексації оплати праці подавати органам, які призначають і виплачують пенсію, інформацію про розмір оплати праці працюючого пенсіонера, проіндексовану її суму та суму індексації. На підставі поданої інформації органи, які призначають і виплачують пенсію, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, здійснюють перерахунок сум індексації пенсій, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії.

{Абзац третій пункту 9 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 690 від 17.05.2006, № 913 від 11.07.2007}

У разі звільнення пенсіонера з роботи власник або уповноважений ним орган подає відповідну довідку органу, який призначає і виплачує пенсію, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, для проведення індексації зазначених виплат згідно з цим Порядком.

{Абзац четвертий пункту 9 в редакції Постанови КМ № 913 від 11.07.2007}

У разі працевлаштування пенсіонера на строк, що не перевищує місяця, або за період виконання ним робіт, пов'язаних з організацією та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад та сільських, селищних, міських голів, індексація пенсії проводиться як непрацюючому пенсіонеру, без урахування оплати праці.

{Пункт 9 доповнено новим абзацом згідно з Постановою КМ № 526 від 13.06.2012}

Приклад обчислення суми індексації доходу працюючого пенсіонера наведено у додатку 3.

10. У разі коли потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання одночасно із щомісячною грошовою сумою, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку, виплачується пенсія, в першу чергу індексується щомісячна грошова сума.

Якщо особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, одночасно із щомісячною страховою виплатою виплачується пенсія, в першу чергу індексується сума щомісячної страхової виплати.

Індексація пенсій у випадках, зазначених у першому і другому абзацах цього пункту, провадиться органами Пенсійного фонду на підставі довідок відділень виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, в яких зазначається сума призначеної страхової виплати, проіндексована її сума і сума індексації.

Загальний дохід, який підлягає індексації, для зазначених в цьому пункті осіб (крім дітей) не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, для дітей - прожиткового мінімуму, встановленого для дітей залежно від віку.

Працюючому потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання в першу чергу індексується сума оплати праці. Підприємства, установи та організації зобов'язані у двотижневий строк після проведення індексації оплати праці подавати відділенням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань інформацію про розмір оплати праці працюючого потерпілого, проіндексовану її суму та суму індексації. Відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на підставі поданої інформації здійснюють перерахунок сум індексації щомісячної грошової суми, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку. Якщо особа, зазначена в цьому абзаці, отримує пенсію, вона індексується в останню чергу. Загальний дохід цієї особи, який підлягає індексації, не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

У разі коли в особи, яка потерпіла внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, одночасно із щомісячною страховою виплатою виникає право на допомогу по безробіттю, в першу чергу індексується щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку, а потім проводиться індексація допомоги по безробіттю.

{Пункт 10 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006}

10-1. Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації пенсій особам, які набули право на її призначення, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії, здійснюється починаючи з місяця, в якому їх призначено. Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації матеріального забезпечення безробітних здійснюється з місяця, в якому розпочата така виплата.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації стипендії здійснюється починаючи з місяця, в якому її призначено. У разі коли особа не отримувала стипендію або втратила право на її призначення, а в подальшому стипендія їй була знову або вперше призначена (за результатами наступного семестрового контролю, у зв'язку з переведенням на навчання за державним замовленням, появою підстав для призначення соціальної стипендії, поновленням на навчання тощо), обчислення індексу споживчих цін здійснюється з місяця призначення стипендії.

{Пункт 10-1 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 526 від 13.06.2012}

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації заробітної плати новоприйнятих працівників здійснюється з місяця прийняття працівника на роботу.

{Пункт 10-1 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 526 від 13.06.2012}

{Порядок доповнено пунктом 10-1 згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006; із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 913 від 11.07.2007, № 170 від 12.03.2008}

10-2. Для працівників, яких переведено на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі або організації, а також переведено на роботу на інше підприємство, в установу або організацію або в іншу місцевість, та у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у разі продовження такими працівниками роботи сума індексації зберігається, якщо сума збільшення заробітної плати менша, ніж сума індексації, яка повинна нараховуватися за відповідний місяць. У разі коли сума збільшення заробітної плати більша, ніж сума індексації, яка повинна нараховуватися за відповідний місяць, такий місяць вважається базовим під час обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації.

{Порядок доповнено пунктом 10-2 згідно з Постановою КМ № 526 від 13.06.2012}

11. Додаткові витрати, пов'язані з індексацією грошових доходів громадян, відображаються у складі витрат, до яких відносяться виплати, що індексуються.

12. За рішенням органів місцевого самоврядування за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету може провадитися індексація грошових доходів населення з урахуванням регіонального індексу споживчих цін, якщо він не нижчий, ніж у цілому по Україні, та в межах регіонального прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення.

13. Спори з питань індексації грошових доходів підлягають розгляду в судовому порядку.

14. Роз'яснення щодо застосування цього Порядку надає Мінсоцполітики.

{Пункт 14 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 35 від 25.01.2012}

Додаток 1 до Порядку

ПРИКЛАД **обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації**

	Індекс споживчих цін, відсотків		Величина приросту індексу споживчих цін для проведення індексації, відсотків
	до попереднього місяця (за даними Держкомстату)*	для визначення порогу індексації	
2003 рік			
Січень	101,5		
Лютий	100,8		
Березень	100,7	100,7	
Квітень	101,4	102,1	
Травень	100,6	100,6	
Червень	100,1	100,7	2,1
Липень	98,6	99,3	2,1
Серпень	99,8	99,1	2,1

Вересень	100,3	99,4	2,1
Жовтень	100,3	99,7	2,1
Листопад	100,4	100,1	2,1
Грудень	101,4	101,5	2,1
2004 рік			
Січень	100,8	100,8	2,1
Лютий	101	101,8	3,6

* Індeksi споживчих цін умовні.

1. Індекс споживчих цін для визначення порогу індексації обчислюється шляхом множення місячних індексів споживчих цін починаючи з березня 2003 р. - місяця опублікування Закону України від 6 лютого 2003 р. № 491-IV.

Розрахунок індексу споживчих цін:

за березень - квітень: $102,1 = 1,007 \times 1,014 \times 100$.

Починаючи з травня індекс споживчих цін для визначення наступного перевищення порогу індексації для проведення подальшої індексації обчислюється наростаючим підсумком;

за травень - грудень: $101,5 = 1,006 \times 1,001 \times 0,986 \times 0,998 \times 1,003 \times 1,003 \times 1,004 \times 1,014 \times 100$.

2. Величина приросту індексу споживчих цін для проведення індексації становить:

у червні 2003 р. - січні 2004 р.:

2,1 відсотка = $102,1 - 100$;

у лютому 2004 р.:

3,6 відсотка = $1,021 \times 1,015 \times 100 - 100$.

Додаток 2 до Порядку

ПРИКЛАД обчислення суми індексації грошових доходів населення

Показники		Одиниця виміру	Номер рядка	Варіанти	
				I	II
1.	Грошовий дохід за місяць	гривень	1	350	650
2.	Частина доходу, яка підлягає індексації в межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб	"-"	2	350	365
3.	Величина індексу споживчих цін	відсотків	3	102,1	102,1
4.	Величина приросту	"-"	4	2,1	2,1

	індексу споживчих цін (рядок 3 - 100 відсотків)				
5.	Сума індексації грошового доходу (рядок 2 x 2,1 : 100)	гривень	5	7,35	7,67
6.	Грошовий дохід разом із сумою індексації (рядок 1 + рядок 5)	""	6	357,35	657,67

Додаток 3 до Порядку

ПРИКЛАД
обчислення суми індексації грошових доходів працюючих пенсіонерів

Показники		Одиниця виміру	Номер рядка	Варіанти		
				I	II	III
1.	Заробітна плата	гривень	1	300	650	250
2.	Пенсія	""	2	90	90	90
3.	Величина індексу споживчих цін	відсотків	3	102,1	102,1	102,1
4.	Величина приросту індексу споживчих цін (рядок 3 - 100 відсотків)	""	4	2,1	2,1	2,1
5.	Індексація заробітної плати за місцем роботи					
	заробітна плата, що підлягає індексації в межах прожиткового мінімуму, встановленого для працевдатних осіб	гривень	5	300	365	250
	сума індексації заробітної плати (рядок 5 x рядок 4 : 100)	""	6	6,30	7,67	5,25
	заробітна плата разом із сумою індексації (рядок 1 + рядок 6)	""	7	306,3	657,6	255,2
6.	Індексація пенсії					

розмір пенсії, що підлягає індексації	-"	8	65	-	90
сума індексації пенсії (рядок 8 x рядок 4 : 100)	-"	9	1,37	-	1,89
розмір пенсії до виплати (рядок 2 + рядок 9)	-"	10	91,37	90	91,89

Додаток 4 до Порядку
(у редакції постанови Кабінету Міністрів України
від 13 червня 2012 р. № 526)

ПРИКЛАД **проведення індексації у разі підвищення грошових доходів**

Заробітну плату підвищено в січні 2011 року.

Розмір підвищеної заробітної плати становить 1200 гривень, у тому числі посадовий оклад 1000 гривень та надбавка за вислугу років (20 відсотків) 200 гривень.

Під час обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації січень 2011 року вважається базовим. Індексація у січні не проводиться.

Починаючи з лютого 2011 року (наступного за базовим місяця) розрахунок індексу споживчих цін здійснюється наростаючим підсумком до перевищення встановленого пунктом 11 цього Порядку порогу індексації (101 відсоток).

Сума індексації заробітної плати нараховується виходячи із прожиткового мінімуму для працездатних осіб, затвердженого законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

Прожитковий мінімум для працездатних осіб у 2011 році становив: у січні - березні - 941 гривню, у квітні - вересні - 960 гривень.

Розрахунок індексу споживчих цін для проведення індексації та суми індексації наведений у таблиці:

	Індекс споживчих цін, відсотків		Величина приросту індексу споживчих цін для визначення суми індексації, відсотків	Сума індексації, гривень
	до попереднього місяця за даними Держстату	для визначення суми індексації		
2011 рік:				
січень	101	базовий		
лютий	100,9	100,9		
березень	101,4	102,3 (1,009 x 1,014 x 100)		
квітень	101,3	101,3		

травень	100,8	100,8	2,3 (102,3 - 100)	22,08 (960 x 2,3 : : 100)
червень	100,4	101,2 (1,008 x 1,004 x x 100)	3,6 (1,023 x 1,013 x x 100 - 100)	34,56 (960 x 3,6 : : 100)
липень	98,7	98,7	3,6	34,56
серпень			4,9 (1,023 x 1,013 x x 1,012 x 100 - - 100)	47,04 (960 x 4,9 : : 100)
вересень			4,9	47,04

Виходячи з наведених у таблиці даних грошовий дохід з урахуванням суми індексації у вересні 2011 року становив 1247,04 гривні ($1000 + 200 + 47,04 = 1247,04$).

При цьому у вересні 2011 р. відбувається чергове підвищення заробітної плати. Посадовий оклад підвищується на 30 гривень і становить 1030 гривень ($1000 \times 3 : 100 = 1030$). У зв'язку з цим надбавка за вислугу років збільшується і становить 206 гривень ($1030 \times 20 : 100 = 206$).

Усього заробітна плата з урахуванням суми підвищення за вересень становить 1236 гривень ($1000 + 30 + 206 = 1236$). Сума підвищення заробітної плати порівняно з попереднім місяцем становить 36 гривень ($1236 - 1200 = 36$).

Оскільки заробітна плата з урахуванням суми підвищення за вересень (1236 гривень) менше суми грошового доходу з урахуванням індексації до підвищення (1247,04 гривні) у базовому місяці вересні, сума загального доходу визначається з таким розрахунком, щоб сума грошового доходу з урахуванням індексації не перевищувала загального доходу до його підвищення.

Розрахунок здійснюється у такий спосіб: у вересні проводиться підвищення заробітної плати, розмір якої з урахуванням суми підвищення становить 1236 гривень, та додається сума індексації, визначена з урахуванням суми підвищення заробітної плати - 11,04 гривні ($47,04 - 36 = 11,04$).

Грошовий дохід за вересень 2010 року становить 1247,04 гривні, з них:

1236 гривень - заробітна плата з урахуванням підвищення з вересня 2011 року ($1000 + 30 + 206 = 1236$);

11,04 гривні - різниця між сумою індексації та сумою підвищення ($47,04 - 36$).

Для проведення подальшої індексації вересень 2011 року, в якому було підвищено заробітну плату, вважається базовим під час розрахунку індексу споживчих цін. Починаючи з жовтня 2011 року розрахунок індексу споживчих цін для подальшої індексації здійснюється наростаючим підсумком.

При цьому сума індексації 11,04 гривні фіксується і виплачується у такому розмірі до наступного збільшення розміру заробітної плати, при якому таке збільшення повинне перевищити зазначену фіксовану величину.

Якщо наступне підвищення заробітної плати не перевищує фіксовану величину, то здійснюється підвищення заробітної плати та додається раніше зафіксована величина індексації.

Наприклад, заробітна плата працівника у грудні 2011 року зросла на 10 гривень і становила 1246 гривень ($1236 + 10 = 1246$, де 1236 - заробітна плата з урахуванням підвищення з вересня; 10 - сума підвищення заробітної плати з грудня). Грошовий дохід працівника у грудні 2011 року становитиме 1257,04 гривні ($1236 + 10 + 11,04 = 1257,04$, де

11,04 гривні - фіксована сума індексації з вересня). Для подальшого розрахунку індексу споживчих цін для проведення індексації грудень є базовим.

У разі коли на момент чергового підвищення заробітної плати настає право на проведення індексації і сума індексації буде більшою, ніж сума підвищення заробітної плати, необхідно здійснити підвищення заробітної плати, зберегти раніше зафіксовану суму індексації та додати суму індексації за травень, визначену з урахуванням чергового підвищення заробітної плати.

Наприклад, у травні 2012 року заробітна плата зростає на 10 гривень і становитиме 1256 гривень ($1246 + 10 = 1256$, де 1246 гривень - заробітна плата з урахуванням підвищення з грудня 2011 року; 10 гривень - сума підвищення з травня 2012 року). Сума індексації у травні 2012 року становитиме 16,8 гривні. Грошовий дохід за травень 2012 року становить 1273,84 гривні ($1246 + 10 + 11,04 + 6,80 (16,80 - 10) = 1273,84$, де 11,04 гривні - фіксована величина суми індексації з вересня 2011 року; 6,8 гривні - фіксована величина суми індексації у травні 2012 року). Для подальшого розрахунку індексу споживчих цін для проведення індексації травень є базовим.

У разі коли сума підвищення заробітної плати у травні 2012 року перевищить суму виплат індексації, травень вважатиметься базовим під час обчислення індексу споживчих цін. Індексація в травні не виплачується. Починаючи з червня 2012 року для проведення подальшої індексації індекс споживчих цін розраховується наростаючим підсумком до перевищення порогу індексації.

Наприклад, посадовий оклад працівника становить 1246 гривень і його розмір підвищується у травні 2012 року на 30 гривень. Крім того, працівник отримує 11,04 гривні фіксованої величини суми індексації з вересня 2011 року. Сума індексації, яка виплачується у травні 2012 року, становить 16,8 гривні. Оскільки сума підвищення заробітної плати (30 гривень) перевищує суму виплат індексації 27,84 гривні ($11,04 + 16,8 = 27,84$), грошовий дохід у травні 2012 становить 1276 гривень ($1246 + 30 = 1276$).

{Порядок доповнено додатком 4 згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006; в редакції Постанови КМ № 526 від 13.06.2012}

Додаток 5 до Порядку

ПРИКЛАД

обчислення суми індексації у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції

Обчислення суми індексації у разі підвищення доходів випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції

Заробітна плата не підвищувалася із січня 2005 року.

Грошовий дохід працівника за грудень 2004 р. становив 624,75 гривні, у тому числі:

600 - заробітна плата;

24,75 - сума індексації ($24,75 = 386,73 \times 6,4 : 100$), де 386,73 - прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений законом на 2004 рік; 6,4 відсотка - індекс споживчих цін, що застосовується для проведення індексації за грудень 2004 р. згідно з цим Порядком.

Підвищення доходів випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції відбувається починаючи з 1 січня 2005 року. При цьому обсяг підвищення грошових доходів населення з урахуванням суми попередньої індексації повинен перевищувати її на певну суму, або відсоток. Так, грошовий дохід за січень 2005 р. з урахуванням підвищення повинен бути не менш як 624,75 гривні.

Обсяг підвищення грошового доходу випереджаючим шляхом у січні визначено у сумі 25 гривень.

Таким чином, загальний дохід за січень 2005 р. становить 649,75 гривні ($624,75 + 25$), де 624,75 гривні - грошовий дохід з урахуванням суми попередньої індексації; 25 гривень - обсяг підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом.

Для визначення індексу споживчих цін з метою проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом починаючи з лютого 2005 р. здійснюється обчислення індексу споживчих цін наростаючим підсумком і суми індексації. Обчислення проводиться до настання перевищення нарахованої індексації суми підвищення грошового доходу випереджаючим шляхом у січні 2005 р. (25 гривень).

Сума індексації нараховується виходячи з прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб (для індексації заробітної плати), що у 2005 році становив 453 гривні.

Обчислення індексу споживчих цін та суми індексації:

	Індекс споживчих цін, відсотків		Величина приросту індексу споживчих цін для визначення суми індексації, відсотків	Сума індексації, гривень
	до попереднього місяця за даними Держкомстату (умовні прогнозні індекси)	для визначення суми індексації		
2005 рік:				
січень	101,7	базовий		
лютий	101	101		
березень	101,6	102,6		
		(1,010 x 1,016 x 100)		
квітень	100,7	103,3		
		(1,010 x x 1,016 x x 1,007 x 100)		
травень	100,6	104	2,6	11,78
		(1,010 x 1,016 x x 1,007 x 1,006 x x 100)	(102,6 - 100)	(453 x 2,6: 100)
червень	100,6	104,6	3,3	14,95
		(1,010 x 1,016 x 1,007 x 1,006 x 1,006 x 100)	(103,3 - 100)	(453 x 3,3: 100)
липень	100,3	104,9	4	18,2
		(1,010 x 1,016 x x 1,007 1,006 x 1,006 x	(104 - 100)	(453 x 4 : 100)

		1,003 x 100)		
серпень	100	104,9	4,6	20,84
вересень	100,4	105,3	4,9	22,2
		(1,010 x 1,016 x x 1,007 x 1,006 x x 1,006 x 1,003 x x 1,000 x 1,004 x x 100)	(104,9 - 100)	(453 x 4,9: 100)
жовтень	100,9	106,3	4,9	22,2
		(1,010 x 1,016 x x 1,007 x 1,006 x x 1,006 x 1,003 x x 1,000 x 1,004 x x 1,009 x 100)		
листопад			5,3	24,01
			(105,3 - 100)	(453 x 5,3: 100)
грудень			6,3	28,54
			(106,3 - 100)	(453 x 6,3: 100)

Отже, з урахуванням індексу споживчих цін за жовтень, на підставі якого нарахована сума індексації (28,54 гривні) перевищує суму підвищення грошового доходу (25 гривень), згідно з пунктом 1-1 цього Порядку, відновлюється починаючи з грудня 2005 р. індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, на величину приросту індексу споживчих цін (6,3 відсотка), або здійснюється чергове підвищення грошових доходів громадян випереджаючим шляхом.

У разі відновлення індексації сума грошового доходу за грудень 2005 р. разом із сумою індексації повинна становити 653,29 гривні (624,75 + 28,54). Тобто працівникові виплачується більша за величиною сума доходів за грудень, а саме - на суму індексації (28,54 гривні) замість суми підвищення грошового доходу випереджаючим шляхом (25 гривень).

Подальша індексація повинна проводитись із застосуванням індексів, визначених згідно з цим Порядком.

{Порядок доповнено додатком 5 згідно з Постановою КМ № 690 від 17.05.2006; із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 170 від 12.03.2008}

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
від 2 лютого 2011 р. № 98

**Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців,
а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами,
установами та організаціями, які повністю або частково утримуються
(фінансуються) за рахунок бюджетних коштів**

*{Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 411 від 13.04.2011 № 968 від 07.09.2011
№ 1411 від 28.12.2011 № 667 від 25.07.2012 № 978 від 24.10.2012 № 380 від 29.05.2013}*

*{Відшкодування витрат на відрядження, пов'язаних з виконанням обов'язків члена комісії
референдуму, здійснюється відповідно до цієї Постанови згідно з Постановою КМ № 123 від
20.02.2013}*

Відповідно до підпункту 140.1.7 пункту 140.1 статті 140 Податкового кодексу України Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити суми витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів, згідно з додатком 1.

2. Установити, що в разі коли працівники, відряджені за кордон, за умовами запрошення безоплатно забезпечуються харчуванням стороною, яка приймає, або коли працівники, відряджені в межах України для участі у переговорах, конференціях, симпозіумах з питань, що стосуються основної діяльності підприємства, установи та організації, які відряджають працівників, за умовами запрошення безоплатно забезпечуються харчуванням організаторами таких заходів, добові витрати відшкодовуються у розмірах, що визначаються у відсотках сум добових витрат для відповідної держави згідно з додатком 1 до цієї постанови, зокрема 80 відсотків при одноразовому, 55 відсотків - дворазовому, 35 відсотків - триразовому харчуванні.

Витрати на найм житлового приміщення під час відрядження відшкодовуються за наявності оригіналів підтвердних документів (далі - підтвердні документи).

Витрати на харчування, вартість якого включена до рахунків на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях або до проїзних документів, оплачуються відрядженим працівникам за рахунок добових витрат.

Державним службовцям, а також іншим особам, що направляються у відрядження, які перебувають за кордоном тривалий строк і отримують заробітну плату в іноземній валюті, та працівникам дипломатичних установ України, які перебувають за кордоном у довгостроковому відрядженні та отримують виплати в іноземній валюті, у разі відрядження в межах держави перебування добові витрати відшкодовуються у розмірі 80 відсотків сум добових витрат, зазначених у додатку 1 до цієї постанови для відповідної

держави. У разі відрядження у межах держави перебування строком на одну добу добові витрати відшкодовуються у розмірі 50 відсотків зазначених сум.

3. Для окремих категорій працівників встановлюється надбавка до затверджених сум добових витрат в іноземній валюті у розмірах згідно з додатком 2.

4. Суми добових витрат і граничні суми витрат на найм житлових приміщень для державних службовців та осіб, які направляються у відрядження за кордон підприємствами, установами та організаціями, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів, переглядаються у разі потреби за поданням Міністерства фінансів на підставі обґрунтованих пропозицій Міністерства закордонних справ.

5. Підприємства, установи та організації, що направляють працівників у відрядження, забезпечують їх коштами (у разі відрядження за кордон - у національній валюті держави, до якої відряджається працівник, або у вільно конвертованій валюті) як аванс для здійснення поточних витрат. Аванс може видаватися готівкою або перераховуватися у безготівковій формі на відповідний рахунок для використання із застосуванням платіжних карток.

Залишок коштів понад суму, витрачену згідно із звітом про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, підлягає поверненню працівником до каси або зарахуванню на відповідний рахунок підприємства, установи, організації, що їх видали (у разі відрядження за кордон - у грошових одиницях, в яких було видано аванс), у встановленому законодавством порядку.

6. Строк відрядження визначається керівником, але не може перевищувати в межах України 30 календарних днів, за кордон - 60 календарних днів, крім випадків, зазначених в абзацах другому - восьмому цього пункту.

{Абзац перший пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1411 від 28.12.2011}

Строк відрядження працівників, які направляються для виконання у межах України монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, не повинен перевищувати строк будівництва об'єктів.

Строк відрядження працівників, які направляються за кордон за зовнішньоекономічними договорами (контрактами) для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, проектних, проектно-пошукових, будівельних, будівельно-монтажних і пусконаладжувальних робіт, здійснення шефмонтажу та авторського нагляду під час будівництва, обслуговування та забезпечення функціонування національних експозицій на міжнародних виставках, проведення гастрольних та інших культурно-мистецьких заходів, не повинен перевищувати один рік.

Підприємства, установи та організації, що направляють працівників у відрядження за кордон за зовнішньоекономічними договорами (контрактами), забезпечують належні соціально-побутові умови, медичне обслуговування, страхування та необхідний правовий захист громадян України, які відряджаються за її межі для виконання робіт, зазначених в абзаці третьому цього пункту.

Строк відрядження військовослужбовців, направлених на навчання в системі перепідготовки, удосконалення, підвищення кваліфікації кадрів, на навчальні та підсумково-випускні збори слухачів заочних факультетів вищих військових навчальних закладів, не повинен перевищувати 90 днів, а за умови відшкодування витрат стороною, що приймає, - 18 місяців.

Строк відрядження працівників авіаційних компаній, які направляються за кордон для здійснення авіаційних перевезень пасажирів та вантажів у миротворчих місіях Організації Об'єднаних Націй згідно з контрактами між авіаційними компаніями України та Організацією Об'єднаних Націй, не повинен перевищувати шість місяців.

Строк відрядження працівників Державної фінансової інспекції, її територіальних органів, які направляються для проведення контрольних заходів, не повинен перевищувати період проведення таких заходів.

{Абзац сьомий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 968 від 07.09.2011}

У разі направлення осіб до вищих навчальних закладів або наукових установ за кордоном з метою навчання або стажування строк навчання студентів не повинен перевищувати двох років, аспірантів - одного року, а строк стажування наукових і науково-педагогічних працівників - шести місяців.

{Абзац восьмий пункту 6 в редакції Постанов КМ № 411 від 13.04.2011, № 1411 від 28.12.2011}

7. Установити, що державним службовцям, а також іншим особам, які направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок коштів бюджетів, за наявності підтвердних документів відшкодовуються:

1) витрати:

на проїзд (у тому числі на перевезення багажу, бронювання транспортних квитків) до місця відрядження і назад, а також за місцем відрядження (у тому числі на орендованому транспорті);

на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях;

на побутові послуги, що включені до рахунків на оплату вартості проживання у місцях проживання (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), але не більш як 10 відсотків сум добових витрат для держави, до якої відряджається працівник, визначених у додатку 1 до цієї постанови, за всі дні проживання;

на бронювання місць у готелях (мотелях) у розмірах не більш як 50 відсотків вартості місця за добу;

на користування постільними речами в поїздах;

на оформлення закордонних паспортів;

на оформлення дозволів на в'їзд (віз);

на оплату вартості страхового поліса життя або здоров'я відрядженого працівника або його цивільної відповідальності (у разі використання транспортного засобу) за наявності оригіналу такого поліса з відміткою про сплату страхового платежу, якщо згідно із законами держави, до якої

відряджається працівник, або держав, територією яких здійснюється транзитний рух до зазначеної держави, необхідно здійснити таке страхування;

на обов'язкове страхування та інші документально оформлені витрати, пов'язані з правилами в'їзду та перебування у місці відрядження;

на оплату службових телефонних розмов;

2) комісійні витрати у разі обміну валюти.

8. Державним службовцям, а також іншим особам, які направляються у відрядження за кордон на строк до 60 календарних днів підприємствами, установами та організаціями, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів, відшкодовується вартість страхового поліса (за наявності його оригіналу з відміткою про сплату страхового платежу), за яким передбачено відшкодування витрат на:

надання швидкої та невідкладної (екстреної) медичної допомоги страхувальнику і придбання необхідних медикаментів;

переміщення страхувальника на територію України для надання йому медичної допомоги;

відправлення труни з тілом (урни з прахом) страхувальника до місця поховання на території України та інших пов'язаних з цим витрат.

У разі коли правилами в'їзду та перебування у державі, до якої відряджається страхувальник, встановлені вимоги щодо розміру страхової суми, у договорі страхування визначається мінімальна страхова сума. При цьому строк дії договору страхування повинен відповідати строку відрядження.

Якщо в державі, до якої відряджається страхувальник, медична допомога надається іноземним громадянам безоплатно, вартість страхового поліса не відшкодовується.

9. Витрати на проїзд державних службовців, а також інших осіб, які направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів, у м'якому вагоні, суднами морського та річкового транспорту, повітряним транспортом за квитками 1 класу та бізнес-класу, фактичні витрати, що перевищують граничні суми витрат на найм житлового приміщення та на перевезення багажу понад вагу, вартість перевезення якого входить до вартості квитка того виду транспорту, яким користується працівник, відшкодовуються з дозволу керівника згідно з підтвердними документами.

Витрати, відшкодовані згідно з абзацом першим цього пункту, не є надміру витраченими коштами.

10. У разі відрядження за кордон на службовому автомобілі витрати на пально-мастильні матеріали відшкодовуються з урахуванням встановлених норм за 1 кілометр пробігу відповідно до затвердженого маршруту.

11. У разі коли сторона, яка приймає, забезпечує працівника, відрядженого за кордон, додатковими коштами в іноземній валюті у вигляді компенсації поточних витрат (крім витрат на проїзд до держави відрядження і назад та на найм житлового приміщення) або добових витрат, сторона, яка направляє, виплату добових витрат зазначеним особам зменшує на суму додатково наданих коштів. Якщо сума, надана стороною, яка приймає, перевищує

затверджену суму добових витрат або дорівнює такій сумі, сторона, яка направляє, виплату добових витрат зазначеним особам не проводить.

12. Міністерству фінансів внести зміни до Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, що впливають із цієї постанови.

13. Особливості направлення у відрядження військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, а також інших працівників органів внутрішніх справ, осіб рядового і начальницького складу, які проходять службу в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації, органах і підрозділах цивільного захисту, визначаються за погодженням з Міністерством фінансів відповідно Міністерством оборони, Міністерством внутрішніх справ, Службою безпеки, Службою зовнішньої розвідки, Адміністрацією Державної прикордонної служби, Управлінням державної охорони, Адміністрацією Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, а осіб начальницького складу Державної фельд'єгерської служби - Міністерством інфраструктури, працівників дипломатичних установ України, які перебувають за кордоном у довгостроковому відрядженні, - Міністерством закордонних справ.

{Пункт 13 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 667 від 25.07.2012, № 978 від 24.10.2012, № 380 від 29.05.2013}

13-1. Дія абзацу другого пункту 2, пунктів 5 і 7-9 цієї постанови не поширюється на студентів, аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників, направлених на навчання, стажування у вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 411 “Питання навчання студентів та стажування аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном” (Офіційний вісник України, 2011 р., № 28, ст. 1195).

{Постанову доповнено пунктом 13-1 згідно з Постановою КМ № 1411 від 28.12.2011}

14. Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

15. Ця постанова набирає чинності з 1 квітня 2011 року.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

СУМИ

**витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що
направляються у відрядження підприємствами, установами та
організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за
рахунок бюджетних коштів**

(доларів США)

Назва держави	Сума добових витрат	Гранична сума витрат на найм житлового приміщення за добу (не більш як)
Австралія	35	150
Австрія	45	105
Азербайджан	25	69
Албанія	33	100
Алжир	37	195
Ангола	44	195
Андорра	36	66
Антигуа і Барбуда	45	89
Аргентина	42	110
Афганістан	38	63
Багамські Острови	36	53
Бангладеш	33	63
Барбадос	37	53
Бахрейн	36	79
Беліз	34	53
Бельгія	50	200
Бенін	37	60
Бермудські Острови	34	55
Білорусь	25	69
Болгарія	34	80
Болівія	34	63
Боснія і Герцеговина	36	90
Ботсвана	32	74
Бразилія	38	132
Бруней	29	130
Буркіна-Фасо	40	56
Бурунді	37	63
Вануату	35	51
Великобританія	50	240
Венесуела	35	63
В'єтнам	32	90
Вірменія	25	69

Габон	40	90
Гаїті	35	63
Гайана	36	90
Гамбія	37	63
Гана	35	69
Гватемала	33	63
Гвінея	36	84
Гвінея-Бісау	44	50
Гібралтар	33	40
Гондурас	36	40
Гонконг	34	121
Гренада	44	63
Греція	44	133
Грузія	25	79
Данія	44	170
Джибуті	40	55
Домініканська Республіка	34	120
Еквадор	30	110
Екваторіальна Гвінея	38	35
Еритрея	36	40
Естонія	34	74
Ефіопія	40	63
Єгипет	36	120
Ємен	36	150
Замбія	34	78
Заморські території Франції	37	93
Зімбабве	35	63
Ізраїль	43	121
Індія	38	145
Індонезія	39	115
Ірак	39	80
Іран	32	105
Ірландія	37	160
Ісландія	39	160
Іспанія	39	135
Італія	50	200
Йорданія	34	95
Кабо-Верде	31	55
Казахстан	25	100
Кайманові Острови	36	90
Камбоджа	36	63
Камерун	39	60
Канада	45	130
Катар	34	111
Кенія	34	84
Киргизстан	25	69

Китай	50	140
Кіпр	38	140
Кірибаті	43	40
КНДР	35	111
Колумбія	34	120
Коморські Острови	37	55
Конго	40	100
Демократична Республіка Конго (Заїр)	37	67
Коста-Ріка	33	63
Кот-д'Івуар	40	84
Куба	40	150
Кувейт	36	150
Лаос	36	63
Латвія	34	120
Лесото	33	40
Литва	34	100
Ліберія	36	40
Ліван	39	90
Лівія	39	200
Ліхтенштейн	39	63
Люксембург	44	83
Маврикій	30	69
Мавританія	38	60
Мадагаскар	37	69
Макао	31	65
Македонія	36	95
Малаві	35	63
Малайзія	33	115
Малі	40	90
Мальдіви	32	63
Мальта	33	63
Марокко	37	63
Мексика	33	130
Мозамбік	38	69
Молдова	25	95
Монако	36	120
Монголія	39	79
М'янма	33	75
Намібія	33	100
Науру	31	40
Непал	29	63
Нігер	37	90
Нігерія	42	250
Нідерланди	41	130
Нікарагуа	36	74

Німеччина	50	121
Нова Зеландія	26	80
Норвегія	46	160
Об'єднані Арабські Емірати	38	140
Оман	36	150
Пакистан	37	150
Палау	29	50
Панама	34	63
Папуа-Нова Гвінея	39	120
Парагвай	31	40
Перу	34	130
Південно-Африканська Республіка	36	140
Польща	38	120
Португалія	40	90
Пуерто-Ріко	32	63
Республіка Корея	44	190
Росія	37	150
Руанда	39	63
Румунія	37	110
Сальвадор	30	37
Самоа	27	36
Сан-Марино	29	74
Сан-Томе і Принсіпі	34	63
Саудівська Аравія	39	110
Свазіленд	31	63
Сейшельські Острови	40	130
Сенегал	40	70
Сент-Люсія	42	79
Сербія	37	125
Сінгапур	35	150
Сирія	39	131
Словаччина	34	95
Словенія	36	110
Соломонові Острови	33	60
Сомалі	33	35
Співдружність Домініки	40	63
Судан	42	137
Суринам	39	69
США	50	240
Сьєрра-Леоне	37	63
Таджикистан	25	69
Таїланд	37	110
Тайвань	34	74
Танзанія	34	63
Того	38	63
Тонга	30	35

Трінідад і Тобаго	37	79
Туніс	36	80
Туреччина	39	120
Туркменістан	25	69
Уганда	38	69
Угорщина	34	88
Узбекистан	25	69
Україна	30 гривень	250 гривень
Уругвай	32	75
Фіджі	29	40
Філіппіни	36	121
Фінляндія	41	170
Франція	50	170
Хорватія	37	90
Центральноафриканська Республіка	43	80
Чад	45	80
Чехія	34	135
Чилі	33	100
Чорногорія	37	100
Швейцарія	44	105
Швеція	44	101
Шрі-Ланка	34	63
Ямайка	38	90
Японія	50	250

Примітки.

1. Граничні суми витрат на найм житлового приміщення за добу встановлені з урахуванням включених до рахунків на оплату вартості проживання витрат на користування телефоном (крім витрат на службові телефонні розмови), холодильником, телевізором та інших витрат (крім витрат на побутові послуги, які відшкодовуються у розмірі, встановленому пунктом 7 постанови, та витрат на оплату податку на додану вартість).

2. Забезпечення працівників коштами у разі відрядження за межі України здійснюється з урахуванням затвердженої суми витрат на відрядження чи в сумі, еквівалентній зазначеній сумі в іноземній валюті (в іноземній валюті держави відрядження або у вільно конвертованій валюті) за офіційним курсом гривні до іноземної валюти, установленим Національним банком на день подання уповноважено мубанку розрахунку витрат на відрядження.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

П О С Т А Н О В А

від 28 червня 1997 р. № 695

Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва

Відповідно до статті 12 Закону України "Про оплату праці" Кабінет Міністрів України п о с т а н о в л я є:

1. Установити для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва (далі - навчання), такі мінімальні державні гарантії:

а) збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи;

б) оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад;

в) виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. Іногороднім працівникам протягом першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, а в наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим, хто одержує заробітну плату у розмірі менше 6 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірі 20 відсотків добових.

На час навчання працівники забезпечуються гуртожитком готельного типу. У разі відсутності гуртожитку відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень.

2. Оплата проїзду працівників, які направляються на навчання з відривом від виробництва, до місця навчання і назад, виплата добових за час перебування в дорозі і за час навчання, стипендії, відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться за місцем основної роботи.

3. Визнати таким, що втратило чинність, розпорядження Ради Міністрів УРСР від 22 серпня 1990 р. N 376.

Виконуючий обов'язки

Прем'єр-міністра України

В. ДУРДИНЕЦЬ

ІНСТРУКЦІЯ зі статистики заробітної плати

Ця Інструкція розроблена відповідно до Законів України "Про державну статистику" та "Про оплату праці" з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків (СНР 93).

1. Загальні положення

1.1. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

Інструкція не застосовується для визначення складових фонду оплати праці як бази (об'єкта) для нарахування внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Дія Інструкції поширюється на всіх юридичних осіб, їхні філії, відділення, представництва та інші відособлені структурні підрозділи (далі - підприємства).

1.2. Відповідно до положень Закону України "Про оплату праці" (далі - Закон) заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

1.3. Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці.

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з:
фонду основної заробітної плати;
фонду додаткової заробітної плати;
інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

1.4. У формах державних статистичних спостережень відображаються нарахування працівникам підприємства у відповідності до розрахунково-платіжних документів незалежно від терміну їхніх фактичних виплат. Зазначені суми наводяться до утримання прибуткового податку та внесків працівників на обов'язкове державне соціальне страхування.

1.5. Програми державних статистичних спостережень передбачають облік фонду оплати праці, нарахованого всім працівникам, а також виділення фонду штатних працівників, які перебувають в обліковому складі підприємства, та поділ його на складові.

Фонд оплати праці інших категорій працівників (сумісників або тих осіб, які зайняті за договорами цивільно-правового характеру) розподіляється на складові на загальних підставах згідно з Інструкцією. При цьому суми оплати праці вищезгаданих категорій у формах державних статистичних спостережень відображаються у фонді оплати працівників позаоблікового складу та не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати штатних працівників облікового складу підприємства.

При визначенні фонду оплати праці штатних працівників із загальної суми фонду оплати праці також виключаються суми, нараховані працівникам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною, вибраним до органів первинної профспілкової організації, звільненим з роботи на момент здійснення нарахувань.

Фонд оплати праці працівників, прийнятих на постійну роботу за направленням державної служби зайнятості згідно з договором з роботодавцем про надання дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, ураховується на загальних підставах згідно з Інструкцією.

1.6. Під час заповнення форм державних статистичних спостережень слід мати на увазі такі особливості обліку та відображення суми фонду оплати праці:

1.6.1. Нарахування відображаються за календарний місяць (з першого до останнього числа місяця). Наприклад, суми нарахувань за час відпусток, на відміну від порядку їхньої фактичної виплати, розподіляються пропорційно часу, що припадає на дні відпустки у відповідному місяці.

1.6.2. Якщо нарахування фонду оплати праці здійснюються за попередній період, зокрема у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу, виявленням помилок, вони відображаються у фонді оплати праці того місяця, у якому були здійснені нарахування.

1.6.3. Усі види нарахувань в іноземній валюті перераховуються в національній валюті за курсом Національного банку України на дату їхнього нарахування.

2. Фонд оплати праці

2.1. Фонд основної заробітної плати

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). До його складу належать:

2.1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво.

2.1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою.

2.1.3. Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

2.1.4. Оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника.

2.1.5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

2.1.6. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення).

2.1.7. Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

У разі виплати заробітної плати натурою відповідно до статті 23 Закону для відображення у звітах видана продукція оцінюється за цінами не вище собівартості в розмірі, що не перевищує 50 відсотків нарахованої заробітної плати за місяць.

У формах державних статистичних спостережень, крім показника оплати праці, у натуральній формі міститься показник проданої продукції в рахунок заробітної плати. Він заповнюється у разі, якщо в рахунок грошової оплати працівникам підприємства застосовують продаж продукції як власного виробництва, так і отриманої за бартером або

безготівкові розрахунки за послуги, надані працівникам (комунальні та інші). При цьому заповнення показника фонду оплати праці здійснюється згідно з нарахуваннями.

2.1.8. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт:

згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності);

згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;

згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

2.2. Фонд додаткової заробітної плати

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

2.2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

суміщення професій (посад);

розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;

виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;

інтенсивність праці;

роботу в нічний час;

керівництво бригадою;

високу професійну майстерність;

класність водіям (машиністам) транспортних засобів;

високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям;

виконання особливо важливої роботи на певний термін;

знання та використання в роботі іноземної мови;

допуск до державної таємниці;

дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів;

науковий ступінь;

нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах;

роботу на територіях радіоактивного забруднення;

інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

2.2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, указаних у пп.2.3.2).

2.2.3. Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

2.2.4. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установлені чинним законодавством.

2.2.5. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.

2.2.6. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) - місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а

також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.

2.2.7. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників.

2.2.8. Суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.2.9. Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати.

2.2.10. Витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту.

2.2.11. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами.

2.2.12. Оплата за невідпрацьований час:

оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством;

оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору;

оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;

оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи";

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

суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва;

оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім;

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

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;

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

оплата простоїв не з вини працівника.

2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

2.3.1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках.

2.3.2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

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

премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;

премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші;

премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі);

грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків;

вартість безкоштовно наданих працівникам акцій;

кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, перепрофілювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства).

2.3.3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, крім сум, указаних у п.3.31).

2.3.4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

витрати в розмірі страхових внесків підприємств (крім випадків, зазначених у п.3.5) на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли провадяться перерахунки страховій компанії;

оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях;

оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах;

вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства (крім випадків, указаних у п.3.2);

вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування;

інші виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством).

3. Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці

3.1. Внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

3.2. Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування:

допомога по тимчасовій непрацездатності;

допомога по вагітності та пологах;

допомога при народженні дитини;

допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

допомога на поховання;

оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;

допомога по частковому безробіттю.

3.3. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

3.4. Соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми).

3.5. Внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей.

3.6. Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з діючим законодавством та колективними договорами (включаючи грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам).

3.7. Надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам.

3.8. Суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

3.9. Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні.

3.10. Витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з договором між підприємством та навчальним закладом.

3.11. Видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій.

3.12. Виплати в установленому розмірі особам, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи (крім зазначених у пп.2.2.1, 2.2.12).

3.13. Компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду.

3.14. Винагорода, що сплачується за авторським договором на створення та використання творів науки, літератури та мистецтва, крім зазначеної у пп.2.1.3.

Винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції та їхнє використання.

3.15. Витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення.

Компенсаційні виплати та добові, які виплачуються при переїзді на роботу в іншу місцевість згідно з чинним законодавством.

3.16. Надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, у розмірах, визначених чинним законодавством.

3.17. Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибпромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження.

3.18. Витрати на харчування учасників спортивних заходів, у тому числі суддів, на час перебування на спортивних змаганнях та навчально-тренувальних зборах у межах установлених норм.

3.19. Вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежелезочувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією.

3.20. Вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи).

3.21. Витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв).

3.22. Компенсації працівникам за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту.

3.23. Вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників.

3.24. Витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім витрат на заробітну плату, зазначених у пп.2.2.12):

витрати на оплату навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів;

стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання учбового матеріалу, оренда приміщень).

3.25. Стипендії, що призначаються згідно з діючим законодавством, видатним діячам науки, освіти та культури, фізичної культури та спорту, інформаційної галузі, олімпійським і параолімпійським чемпіонам, видатним спортсменам і тренерам з олімпійських видів спорту, талановитим і перспективним спортсменам, молодим ученим, та інші державні стипендії.

3.26. Довічна плата за звання дійсного члена та члена-кореспондента академії наук.

3.27. Витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб (крім оплати праці працівників, які їх обслуговують).

Витрати на благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників.

3.28. Позики, видані працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, заведення домашнього господарства.

3.29. Вартість житла, переданого у власність працівникам.

3.30. Витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я (крім виплат, зазначених у пп.2.3.3).

3.31. Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання.

3.32. Суми матеріальної та благодійної допомоги, виплачені особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством.

3.33. Суми матеріальної допомоги як у грошовій, так і натуральній формі незалежно від її розміру, що надається на підставі рішень Уряду України у зв'язку зі стихійним та екологічним лихом, аваріями та катастрофами місцевими органами державної виконавчої влади, профспілками, благодійними фондами та іноземними державами.

3.34. Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції України, державної пожежної охорони Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

3.35. Доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі. Зазначені виплати відображаються у формах державних статистичних спостережень окремо.

4. Середня заробітна плата

4.1. Середніми показниками номінальної заробітної плати є:

4.1.1. Середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову кількість цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

4.1.2. Середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості за відповідний період.

4.1.3. Середня заробітна плата на одну оплачену або відпрацьовану годину, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на кількість оплачених або відпрацьованих цими працівниками людино-годин за відповідний період.

У разі визначення заробітної плати за відпрацьовану годину з фонду оплати праці виключаються нарахування за невідпрацьований час.

4.2. Для визначення середньомісячної величини заробітної плати за квартал (рік) або будь-який інший період отриману величину заробітної плати за квартал (рік) необхідно розділити на кількість місяців у періоді.

4.3. Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням та інших нарахувань, виходячи з розмірів середньої заробітної плати, здійснюється згідно з чинним законодавством.

Начальник управління
статистики праці

Н.В.Григорович