



ЯК ПРАВИЛЬНО ВИЗНАЧИТИ СТРОКИ ВИПЛАТИ ЗАРПЛАТИ

Наше законодавство недосконале, тому нерідко дозволяє перевіряючим трактувати дії бухгалтера як порушення закону (тобто на свою користь).

Наприклад, якщо в законі закріплено норму про регулярність виплати зарплати за першу і другу половини місяця, її розмір і строки виплати, то обов'язково (бухгалтери вже до цього звикли і на інше навіть не розраховують!) формулювання виявиться якимось неповноцінним. І на практиці це викличе безліч запитань, які залишаться без відповіді.

Давайте поговоримо конкретніше. Розмір зарплати за першу половину місяця запитань у принципі не викликає. Тут головне, щоб не менше, ніж за фактично відпрацьований час. Але періодичність виплати і горезвісні 16 календарних днів (далі – к. д.) іноді заводять бухгалтера у безвихідь.

Нижче ми наводимо цитату зі ст. 115 КЗпП:

«**Стаття 115. Строки виплати заробітної плати**

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, установлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й 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. <...>»

Прочитавши норму, ми розуміємо, що зарплату необхідно виплачувати в робочі дні не рідше двох разів на місяць із різницею між виплатами не більше 16 к. д. І конкретні строки для виплати зарплати кожний роботодавець повинен установити внутрішнім документом.

А зараз сформулюємо основні питання, що виникають у зв'язку із застосуванням ст. 115 КЗпП, які довго залишалися без відповіді від Мінсоцполітики та Держпраці.

1. Між якими виплатами має минути не більше 16 к. д.:

- між виплатами, що відносяться до одного і того самого місяця (наприклад, між зарплатою за першу половину жовтня, яка виплачується до 22 жовтня, і зарплатою за другу половину жовтня, яка виплачується до 7 листопада);
- між виплатами, здійсненими в одному місяці (наприклад, між зарплатою за вересень, яка виплачується до 7 жовтня, і авансом за жовтень, який виплачується до 22 жовтня);
- між усіма виплатами без винятку?

2. Дні виплати входять у 16 к. д.?

3. Якщо зарплата була виплачена напередодні вихідного/святкового/неробочого дня, то 16 к. д. необхідно відлічувати з дня фактичної виплати або з дати вихідного/святкового/неробочого дня, коли за строком мала виплачуватися зарплата?

Як бачимо, запитань багато. Але всі ці питання не хвилювали б бухгалтера, коли б не численність трудових перевірок і не наявність у ст. 265 КЗпП норми про відповідальність за порушення строків виплати зарплати в розмірі до 3 МЗП. Для 2018 року це **11 169 грн.** (3 723 грн x 3).

На щастя, **Мінсоцполітики** нарешті порушило ці питання у своєму листі від 23.07.18 р. № 1305/0/101-18/28. Радує і те, що відгукнувся і **Держпраці** у своєму листі від 25.07.18 р. № 5870/4/4.1-ДП-18 (з нього випливає, що коли зарплату виплачуємо напередодні встановленого строку – тоді наступну виплату робимо у строк).

До речі, у листах немає конкретних відповідей на запитання, що хвилюють бухгалтерів, які ми озвучили вище. Проте **текст листів дозволяє дійти таких висновків:**

1. Мінсоцполітики вважає, що **16 к. д. необхідно визначати між виплатами за конкретний місяць.** І наводить такий приклад: якщо дата виплати зарплати за першу половину місяця – 16-те число поточного місяця, то для дотримання інтервалу в 16 к. д. дата виплати зарплати за другу половину місяця має припасти на 1-ше число наступного місяця.

2. Виходячи з наведеного прикладу за визначенням 16 к. д. між виплатами, ми доходимо висновку, що **дні виплати в ці 16 к. д. не включаються.** Міркуємо так: (31 к. д. – 15 к. д.) у поточному місяці + 1 к. д. у наступному = 17 к. д. > 16 к. д. Умова не виконується. Отже, дні виплати в 16 к. д. не входять.

3. Якщо строк виплати зарплати припав на вихідний/святковий/неробочий день і роботодавець провів виплату зарплати напередодні, то наступну виплату необхідно проводити у строки, установлені внутрішніми документами роботодавця (не відлічуючи 16 к. д. після дня фактичної виплати). Тут Мінсоцполітики і Держпраці однакові.

Тетяна ПОЛЯКОВА, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування



ЛИСТ Міністерства соціальної політики України від 23.07.18 р. № 1305/0/101-18/28

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо строків виплати заробітної плати та повідомляє.

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, а також з окремими громадянами регулює Закон України «Про оплату праці» (далі – Закон).

Відповідно до статті 24 Закону терміни виплати заробітної плати встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі або нормативному акті роботодавця з дотриманням норм законодавства.

При цьому заробітна плата має виплачуватись не

рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Тобто зазначеними нормами встановлено, що виплата заробітної плати здійснюється не рідше 2 разів на місяць, а отже підприємство може виплачувати заробітну плату і 3 рази на місяць.

Першою половиною місяця вважаються 15 календарних днів з 1-го по 15-те число, а другою половиною – з 16-го по 30-й (31-й).

Тобто заробітна плата за першу половину місяця має виплачуватись в період не пізніше з 16-го по 22-ге число, а за другу половину – з 1-го по 7-ме число.

Наприклад, дата виплати заробітної плати за першу половину місяця – 16-те число, а за другу – 1-ше число; дата виплати заробітної плати за першу половину місяця – 22-ге число, а за другу половину – 6-те число тощо.

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

Частиною другою статті 24 Закону встановлено, що у разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

При цьому наступна виплата заробітної плати буде проводитись у дні, визначені колективним

договором або іншим нормативним актом підприємства.

Виплата заробітної плати здійснюється за фактично відпрацьований час на підставі табеля обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць (з 1-го по 15-те та з 16-го по 31-ше число).

Щодо порушення строків виплати заробітної плати, то відповідно до статті 36 Закону за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

*Директор Департаменту
О. ТОВСТЕНКО*

Ред. Виділено за текстом редакцією.



ЛИСТ Державної служби України з питань праці від 25.07.18 р. № 5870/4/4.1-ДП-18

Державна служба України з питань праці <...> повідомляє таке.

Відповідно до статті 115 Кодексу законів про працю України 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.**

Слід зазначити, що правових підстав для перенесення строків виплати заробітної плати в наступні періоди немає.

*Директор
І. ДЕГНЕРА*

Ред. Виділено за текстом редакцією.