



**МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ  
ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ  
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71  
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Людмила**

foi+request-66980-  
ecaf5303@dostup.prawda.com.ua

Про надання роз'яснення

**Шановна пані Людмילו!**

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України розглянуло Ваші запити на отримання публічної інформації від 14.04.2020, що надійшли з Міністерства соціальної політики України, і в межах компетенції повідомляє.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток, відряджень, курсів підвищення кваліфікації проводиться згідно з положеннями Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами) (далі – Порядок).

Згідно з пунктом 2 Порядку при обчисленні середньої заробітної плати для оплати часу відпусток та виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні дванадцять календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Відповідно до пункту 3 Порядку при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються: основна заробітна плата; доплати і надбавки, премії, які мають постійний характер; винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років; індексація тощо.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C0067117A00

Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна

Дійсний з 08.10.2019 00:00 по 08.10.2021 00:00

Мінекономіки



3512-06/27043-09 від 28.04.2020

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час відпусток та 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.

Виплати, які не включаються при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження визначені пунктом 4 Порядку.

Також, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці 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.

Тобто, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці не враховуються виплати середньої заробітної плати за час виконання державних і громадських обов'язків, в тому числі і за час виклику до суду. У разі, якщо середня заробітна плата за час виклику до суду була виплачена працівникові за декілька годин, то, на нашу думку, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці доцільно виключити весь день.

Згідно з пунктом 2 Інструкції про порядок і розміри компенсації (відшкодування) витрат та виплат винагороди особам, що викликаються до органів досудового розслідування, прокуратури, суду або до органів, у провадженні яких перебувають справи про адміністративні правопорушення, та виплати державним спеціалізованим установам судової експертизи за виконання їх працівниками функцій експертів і спеціалістів, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 01.07.1996 № 710 (зі змінами), сума компенсації (відшкодування) за втрачений заробіток обчислюється за кожен годину пропорційно до середньої заробітної плати особи, розрахованої відповідно до абзацу третього пункту 2 Порядку. Тобто виходячи із заробітної плати за два місяці, що передують місяцю виклику до суду.

Нарахування середньогодинної заробітної плати, що обчислюється із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи провадяться шляхом множення годинного заробітку на число робочих годин, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Годинна заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих годин (пункт 8 Порядку).

Також годинну ставку застосовують і для оплати часу фактичної роботи в цей день. При визначенні годинної ставки для оплати відпрацьованого часу необхідно місячний оклад працівника розділити на місячну норму тривалості робочого часу на відповідний місяць, затверджену правилами внутрішнього трудового розпорядку для даного підрозділу (працівника).

При цьому інші дні роботи для працівника, оплата праці якого здійснюється виходячи з посадового окладу, будуть оплачені виходячи з денного заробітку.

При нарахуванні заробітної плати мають дотримуватись вимоги законодавства щодо розміру мінімальної заробітної плати.

Статтею 3 Закону України „Про оплату праці” (далі – Закон) визначено, що мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну або годинну норму праці.

Мінімальна заробітна плата як державна гарантія в оплаті праці встановлюється в законі про Державний бюджет України як в місячному, так і в погодинному розмірі.

На підприємствах для працівників, які працюють з місячними окладами, має дотримуватись як мінімальна державна гарантія – мінімальна місячна заробітна плата, а для працівників з погодинною оплатою (годинними тарифними ставками) – мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі.

Відповідно до статті 3<sup>1</sup> Закону розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

У разі невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Для визначення розміру мінімальної заробітної плати працівникові, оплата праці якого здійснюється виходячи з посадового окладу та з неповністю відпрацьованою місячною нормою праці, необхідно розмір мінімальної місячної заробітної плати розділити на місячну норму тривалості робочого часу на відповідний місяць та помножити на кількість фактично відпрацьованих годин.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489 „Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці” (зі змінами) (далі – Наказ № 489).

Наказом № 489 визначено, що типова форма № П-5 „Табель обліку використання робочого часу” має рекомендаційний характер і складається з мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень; за потреби форму може бути доповнено іншими показниками, необхідними для обліку робочого часу в організації.

Для того щоб уникнути помилок та розбіжностей на підприємстві, потрібно розробити Положення про табельний облік, у якому урегулювати питання, пов’язані з процедурою подачі відомостей для складання табеля, присвоєнням табельних номерів, умовними позначеннями тощо.

Підставою для внесення до табеля того чи іншого коду причин неявок на роботу є: накази роботодавця щодо направлення у відрядження, про відпустку, листки непрацездатності, медичні довідки тощо.

Відмітки у таблиці про причини неявок на роботу чи про фактично відпрацьований час, про роботу в надурочний час чи інші відхилення від нормальних умов роботи мають здійснюватися лише на підставі документів, оформлених належним чином,

На нашу думку, у разі виклику працівника до суду на підставі довідки-виклику до суду в таблиці слід зробити відмітку „І” – інші причини неявок. Навіть у разі виклику працівника до суду в кримінальній справі, за працівником не зберігається середній заробіток за цей період.

Відповідно до статті 122 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) потерпілим, цивільним позивачам, свідкам оплачуються проїзд, наймання житла та добові (у разі переїзду до іншого населеного пункту), а також компенсація за втрачений заробіток чи відрив від звичайних занять.

Компенсація за втрачений заробіток обчислюється пропорційно від розміру середньомісячного заробітку, а компенсація за відрив від звичайних занять – пропорційно від розміру мінімальної заробітної плати.

Граничний розмір компенсації витрат, пов'язаних із залученням потерпілих, свідків, спеціалістів та експертів, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

У разі ухвалення обвинувального вироку суд стягує з обвинуваченого на користь потерпілого всі здійснені ним документально підтвержені процесуальні витрати. За відсутності в обвинуваченого коштів, достатніх для відшкодування зазначених витрат, вони компенсуються потерпілому за рахунок Державного бюджету України у випадках та в порядку, передбачених законом для компенсації шкоди, завданої кримінальним правопорушенням (стаття 124 КПК України).

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства мають інформаційний, роз'яснювальний та рекомендаційний характер.

Принадгідно інформуємо, що, виходячи зі змісту Закону України „Про доступ до публічної інформації”, Ваші запити не належить до запитів на отримання публічної інформації.

**З повагою**

**Заступник Міністра  
розвитку економіки, торгівлі  
та сільського господарства України**

**Юлія СВИРИДЕНКО**