**З 12 грудня середню зарплату рахуємо по-новому: зміни до Порядку №100 набрали чинності**

Завдяки змінам розрахунок середньої зарплати для відпусток мав стати простішим. Тому що роботодавці вже не будуть застосовувати коефіцієнт коригування та чітко визначено, які виплати враховувати при розрахунку не потрібно. Але, як врахувати премію чи розрахувати середню з МЗП – це ще той «квест». І, проаналізувавши зміни, зрозуміло, що не все так просто.

Нагадаємо, що Кабмін [постановою від 10.12.2020 р. №1213](https://docs.dtkt.ua/doc/1213-2020-%D0%BF) вніс зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати (далі - Порядок №100). Про це ми повідомляли [тут.](https://news.dtkt.ua/labor/compensation/66633) **Початок застосування нових правил - 12 грудня 2020 р.**, це дата опублікування Постанови № 1213 в "Урядовому кур'єрі" №243 від 12.12.2020

**Коли застосовувати оновлений Порядок?**

Ні про перехідні положення, ні про дату введення в дію цього Порядку у постанові не йдеться. Тому **з 12 грудня (з дня опублікування Постанови №1213) слід почати застосовувати нові підходи до розрахунку середньої зарплати.**

**Середню зарплату більше не коригуємо**

З оновленого [Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn20), виключено п. 10, в якому йшлося про застосування коефіцієнту коригування. Отже, зараз коригувати середню зарплату не потрібно, незважаючи на наявність підвищення окладів у розрахунковому періоді.

**Порядок №100 поширено і на фізосіб-роботодавців**

Нарешті офіційно: змінами, передбаченими до Порядку №100, серед суб’єктів господарювання (підприємства, установи і організації усіх форм власності), на яких поширється його дія, з’являться ФОПи та фізичні особи, які в межах трудових відносин використовують працю найманих працівників.

Зміни довгоочікувані, адже після них не виникатиме запитань на кшталт *«чи обов’язково ФОПам використовувати Порядок №100, адже про них в документі не зазначається»*? Хоча на практиці фізособи-роботодавці цей Порядок застосовували і раніше.

**Оновлено перелік випадків застосування Порядку №100**

У [підпункт «а». п. 1 Розділу І Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn24) внесені зміни, якими збільшиться перелік випадків застосування цього Порядку.

Раніше в Порядку №100 не було повного переліку видів відпусток, для оплати яких він застосовується.

Тепер встановлено, що цей Порядок застосовується у випадках надання усіх видів відпусток, передбачених законодавством (крім відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами).

Проте чомусь прибрали згадку про компенсацію за невикористану відпустку, та тим не менш у наступних нормах Порядку про компенсацію таки згадується.

Також згідно з нормами Порядку №100 розраховуватимемо середню зарплату за час службового відрядження, крім службових відряджень державних службовців. Звісно, виплачувати працівнику середній заробіток за час відрядження треба лише, якщо заробіток за окладом (тарифною ставкою) менший (цього вимагає [ст. 121 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4#pn629)).

І ще цей Порядок застосовуватиметься для розрахунку середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду.

**Якщо перший робочий день не  перше число місяця: суперечок більше не буде**

Не один рік були суперечки між роботодавцями і контролерами, чи враховувати до розрахункового періоду місяць, якщо працівника прийнято на роботу не з першого числа місяця, але дата прийняття на роботу є першим робочим днем місяця. Тепер однозначно – враховуємо!

В абзаці другому [п. 2 Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn39) зазначено: якщо працівника прийнято (оформлено) на роботу не з першого числа місяця, проте дата прийняття на роботу є першим робочим днем місяця, то цей місяць враховується до розрахункового періоду як повний місяць.

**Приклад 1.** *Працівник йде у щорічну відпустку з 14.12.2020 р. на 5 днів. Прийнято його на роботу 02.03.2020 року. У працівника оклад 7000,00 грн, інших виплат за час роботи працівника на підприємстві умовно не було. Який розмір відпускних він отримає?*

*1. Визначаємо розрахунковий період.*

*Розрахунковим періодом для цього працівника буде березень 2020 – листопад 2020, тобто 9 місяців. Тобто березень включаємо до розрахунку.*

*2. Визначаємо сумарний заробіток за розрахунковий період: 7000,00грн \* 9міс= 63000,00 грн*

*3. Визначаємо кількість календарних днів розрахункового періоду. Із розрахунку виключаємо святкові та неробочі дні, встановлені законодавством (абзац перший п.7).*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Місяць розрахункового періоду** | **Календарні дні (за винятком святкових і неробочих)** |
| **1** | Березень 2020 | 30 |
| **2** | Квітень 2020 | 29 |
| **3** | Травень 2020 | 29 |
| **4** | Червень 2020 | 28 |
| **5** | Липень 2020 | 31 |
| **6** | Серпень 2020 | 30 |
| **7** | Вересень 2020 | 30 |
| **8** | Жовтень 2020 | 30 |
| **9** | Листопад 2020 | 30 |
| **10** | Всього | 267 |

\*\* Ч*ому в березні беремо до уваги 30 днів? Тому що у Порядку зазначається «цей місяць враховується до розрахункового періоду як****повний місяць****».  А в березні було 31 календарний день і 1 день святковий (8 березня). Тому до розрахунку потрапляє 31 – 1 = 30 днів.*

*Розрахуємо середньоденну зарплату працівника: 63000,00/267 = 235,96 грн.*

*4. Обчислимо суму відпускних працівника: 235,96 \* 5 = 1179,8 грн*

**З Порядку прибрали згадку про «інші поважні причини» відсутності**

Раніше в [Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn20) згадувалися «інші поважні причини» відсутності на робочому місці, але не наводився перелік таких поважних причин. Неможливо було визначити цей перелік й за іншими нормативними актами. А це впливало на розрахунок середньої зарплати.

Тепер внесено зміни в абзац шостий [частини 2 Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn46). «Інші поважні причини» з нього прибрали, натомість  цей абзац виглядає так: «*Час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду».*

**Приклад 2.** *Працівник йде у щорічну відпустку з 14.12 на 5 днів. Прийнято його  на роботу 02.03.2020 року. При цьому відомо, що:*

*1. У працівника оклад 7000,00.*

*2. У травні та червні 2020 працівник перебував у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину.*

*3. З 01.07.2020 р. до 17.07.2020 (включно) – прогуляв і за липень отримав зарплати 3333,33 грн*

*4. У серпні 2020 р. був у простої не з вини працівника, у зв’язку зі скороченням діяльності під час карантину. Оплату нараховано у розмірі 4666,667 (2/3 від окладу)*

*Наведемо ці дані у таблиці:*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Місяць розрахункового періоду** | **Календарні дні, які враховуємо при обчисленні середньої зарплати  (за винятком святкових і неробочих)** | **Виплати, які беремо до уваги під час розрахунку, грн** | **Примітки** |
| **1** | Березень 2020 | 30 | 7000 |  |
| **2** | Квітень 2020 | 29 | 7000 |  |
| **3** | Травень 2020 | 0 | 0 | Місяць виключається з розрахункового періоду повністю. (Відпустка без збереження заробітної плати, частина 3 [ст. 26 Закону про відпустки](https://docs.dtkt.ua/doc/504/96-%D0%92%D0%A0#pn248)) |
| **4** | Червень 2020 | 0 | 0 | Місяць виключається з розрахункового періоду повністю. (Відпустка без збереження заробітної плати, частина 3 ст. 26 Закону про відпустки |
| **5** | Липень 2020 | 31 | 3333,33 | Місяць враховується до розрахункового періоду повністю. (працівник не працював  не згідно із законодавством) |
| **6** | Серпень 2020 | 0 | 0 | Місяць виключається з розрахункового періоду повністю. (і дні і виплата) (Оскільки простій виплачено із розрахунку 2/3 , а не з розрахунку середнього заробітку) |
| **7** | Вересень 2020 | 30 | 7000,000 |  |
| **8** | Жовтень 2020 | 30 | 70000,00 |  |
| **9** | Листопад 2020 | 30 | 7000,00 |  |
| **10** | Всього | 180 | 38333,33 |  |

*1. Визначаємо розрахунковий період: березень 2020 – листопад 2020, тобто 9 місяців.*

*2. Визначаємо сумарний заробіток за розрахунковий період: 38333,33 ((7000,00 грн \* 5 міс) + 3333,33)*

*3. Визначаємо кількість календарних днів розрахункового періоду. Із розрахунку виключаємо святкові та неробочі дні, встановлені законодавством (абзац перший п. 7). Кількість календарних днів, які слід взяти до уваги при обчисленні середньої зарплати, становить 180 к.дн.*

*4. Розрахуємо середньоденну зарплату працівника: 38333,33 грн /180к.дн  = 212,96 грн.*

*5. Обчислимо суму відпускних працівника: 212,96 грн \* 5к.дн = 1064,8 грн*

**Затверджено вичерпний перелік виплат, які не враховуються в розрахунку**

Перелік доходів працівників, які ми враховуємо або не враховуємо під час розрахунку середньої зарплати за [Порядком № 100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn20), зазнав кардинальних змін.

Пункт 3 Порядку тепер говорить, що при обчисленні середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно з законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 цього Порядку.

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час відпусток або компенсації за невикористані відпустки, 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, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю.

Що саме не входитиме до розрахунку середньої зарплати у всіх випадках розрахунку – ми наводимо у Таблиці.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Перелік виплат, що не враховуються до середнього заробітку** |
| 1 | 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, атакож різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов’язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками); |
| 2 | одноразові виплати (компенсація за  невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо); |
| 3 | компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових); |
| 4 | премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, 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,введеннявдію виробничих потужностей та об’єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності); |
| 5 | грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо; |
| 6 | пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати; |
| 7 | літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором; |
| 8 | вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування; |
| 9 | дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку; |
| 10 | виплати, пов’язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо; |
| 11 | вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування; |
| 12 | заробітна плата на роботі за сумісництвом(за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством); |
| 13 | суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я; |
| 14 | доходи (дивіденди, проценти),нараховані за акціями трудового колективу і вкладами членів трудового колективу в майно підприємства; |
| 15 | компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку з порушенням термінів її виплати. |
| 16 | Заробітна плата, яка нарахована за час роботи у виборчих комісіях, комісіях всеукраїнського референдуму; |
| 17 | Винагороди державним виконавцям |
| 18 | Простій, оплачений з розрахунку 2/3 окладу (тарифної ставки) |

**Увага!** Якщо базовий розрахунковий період – два місяці, то, крім зазначених у Таблиці 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, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

**Приклад 3.** *Працівник їде у відрядження 18 грудня 2020 року на 3 дні. Визначимо середню зарплату працівника для порівняння з денним заробітком з метою дотримання норм, зазначених у*[*ст. 121 КЗпП*](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4#pn629)*.*

*Те, що нам відомо про доходи  працівника, наведемо  у таблиці*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Місяці розрахункового періоду** | **Періоди збереження середнього заробітку** | **Кількість робочих днів у розрахунковому періоді, які враховуватимемо під час розрахунку середньої зарплати** | **Заробіток за місяць, який враховуватиметься для розрахунку середньої зарплати** |
| 1 | Жовтень | 01.10 – 15.10 – щорічна відпустка (10 робочих днів) | 11 | 5500,00 |
| 2 | Листопад | 01.11 – 03.11 – відрядження, оплата здійснена за середнім заробітком (3 робочих дні) | 19 | 7000,00 |
| 3 | всього |  | 30 | 12500,00 грн |

*1. Визначаємо розрахунковий період: для цього працівника буде жовтень – листопад 2020*

*2. Визначаємо сумарний заробіток за розрахунковий період: 12500,00 грн  (5500,00 + 7000,00)*

*3. Визначаємо кількість робочих днів. Із розрахунку виключаємо  дні, коли за працівником зберігался середня заробітна плата. Отримуємо 30 р.дн. (21 р.дн – 10 р.дн) + (22 р.дн – 3 р.дн.)*

*4. Розрахуємо середньоденну зарплату працівника: 12500,00 / 30 р.дн  = 416,67 грн.*

*5. Обчислимо середню зарплату за час відрядження: 416,67 грн \* 3 к.дн = 1250,01 грн*

**Новий підхід до врахування премій до середнього заробітку**

Раніше порядок врахування премій та винагород був різним і залежав від періоду, за який ці виплати нараховані.

Але згадку про винагороду за результатами праці за рік («13-ту зарплату», як її часто називали), з [Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn20) взагалі прибрали. Натомість, зазначили новий  й дуже специфічний підхід до врахування премій та інших багатомісячних виплат.

Як зазначено у абзаці третьому п. 4 Порядку, премії та інші виплати, які виплачуються за два місяці або більш тривалий період, при обчисленні середньої заробітної плати включаються шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду частини, що відповідає кількості відпрацьованих робочих днів періоду (місяців), за які такі премії та інші виплати нараховані.

Така частина визначається діленням суми нарахованих премій та інших виплат на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів кожного місяця, що відноситься до розрахункового періоду для обчислення середньої заробітної плати.

**Отже, зараз під час врахування квартальних і річних премій при обчисленні середньої зарплати для оплати за час відпусток потрібно буде також вираховувати  відпрацьовані дні працівником, незважаючи на те, що відпускні рахуємо в календарних днях.**

Підхід до питання більш ніж цікавий, а головне виникає питання: як тепер це реалізовувати на практиці? Тут потрібне докладне роз’яснення від Мінекономіки або Держпраці.

На думку автора, наразі це виглядає так. Наприклад, у працівника в розрахунковому періоді 2020 рік була квартальна премія.

**Було:** якщо базовий розрахунковий період 12 місяців (відпустки та компенсації за невикористану відпустку), то премію б врахували до розрахунку цілком, за той місяць, у якому її було нараховано. І тільки якщо базовий розрахунковий період 2 місяці (відрядження, виконання громадських обов’язків тощо), то таку премію б врахували шляхом її ділення на кількість місяців, за які вона нарахована (у нашому випадку на 3 місяці) і помножена на кількість місяців розрахункового періоду (у нашому випадку на 2 місяці).

**Стало:** треба поділити суму премії на кількість відпрацьованих працівником робочих днів у кварталі, за який вона нарахована. Далі цю премію враховують за місяці такого кварталу окремо, перемножуючи результат ділення на кількість відпрацьованих працівником робочих днів у кожному місяці такого кварталу. І так буде лише в тому випадку, якщо місяці, за які нараховано премію, входять до розрахункового періоду! Тобто це означає, що якщо квартал, за який нараховано премію, цілком увійшов до розрахункового періоду (як у нашому випадку), то премія потрапить до розрахунку середньої зарплати цілком. Якщо ж, наприклад, премія нарахована у січні 2020 року за 4 квартал 2019 року – то вона до розрахунку не потрапить. І це правило діє для всіх випадків розрахунку, навіть, якщо йдеться про розрахунок відпускних.

**Як розрахувати середню зарплату, якщо розрахунковий період відсутній**

Як і раніше, якщо у розрахунковому періоді у працівника не було заробітку, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового місячного окладу.

Якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку.

У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу, розрахунок проводиться з розміру мінімальної заробітної плати, обчисленого пропорційно до умов укладеного трудового договору.

Якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється, виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.

Проте формули, як саме рахувати середню заробітну плату з МЗП, у [Порядку №100](https://docs.dtkt.ua/doc/100-95-%D0%BF#pn20) не передбачається. І роботодавцям знову доведеться «придумувати» різні підходи до розрахунків у таких випадках чи чекати на роз'яснення від Мінекономіки.

Або ж користуватися старими листами, які мають інформаційний та рекомендаційний характер, в яких зазначалося, що в такому випадку слід оклад множити на 12 місяців й ділити на кількість календарних днів у році за мінусом святкових та неробочих днів. У випадку з МЗП, в цій пораді оклад можна замінити на МЗП. Проте, зрозуміло, що це аналогія, і діяти так в умовах відсутності чітко визначеного порядку (або хоча б роз’яснень) можуть лише дуже сміливі або відчайдушні роботодавці.