

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 15.02.2017 р. N 356/0/101-17/282

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист та повідомляє.

Згідно із статтею 1 Закону України "Про оплату праці" (далі - Закон) заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Відповідно до статті 31 Закону (в редакції Закону України від 06.12.2016 р. N 1774-VIII) розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Тобто, якщо працівником виконана місячна норма праці, йому мають нарахувати заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Частиною другою статті 31 Закону визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це - доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, у випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, які виплачуються за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання

туалетів, то вони мають виплачуватись понад розмір мінімальної заробітної плати (3200 гривень).

Всі інші складові заробітної плати, які не перелічені в частині другій статті 31 Закону, мають враховуватись до мінімальної заробітної плати.

Тобто, підвищення посадових окладів працівників за роботу в певних типах закладів, підрозділах та посадах, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на 15 відсотків у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, включаються до виплат, які мають враховуватись до заробітної плати при забезпеченні її мінімального розміру.

Директор Департаменту

О. Товстенко