

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 11.05.2017 р. N 1398/0/101-17

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист та повідомляє.

Із прийняттям Закону України «Про державну службу» відбулось скасування статусу посадових осіб органу місцевого самоврядування для працівників центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі – Центр).

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) у разі реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

У такому випадку до трудових книжок працівників вносять лише запис щодо реорганізації підприємства, установи, організації (пункт 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 №58).

Оскільки, відповідно до частини третьої статті 36 КЗпП у разі реорганізації дія трудового договору продовжується, то обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток у цьому випадку проводиться з урахуванням пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 №100 (далі – Порядок), а саме, виходячи із нарахованої працівникам заробітної плати за 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки.

Якщо працівниками відпрацьовано менше 12 календарних місяці, то обчислення середньої заробітної плати провадиться виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто, з першого числа місяця після оформлення до першого числа місяця, в якому надається відпустка.

Що стосується застосування абзаців сьомого та восьмого пункту 2 Порядку, то зазначеними абзацами чітко визначено, що вони застосовується у випадках зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства.

Щодо застосування пункту 10 Порядку, то ним визначено, що у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів 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.

Основними умовами для проведення коригування в установах, організаціях бюджетної сфери та органах виконавчої влади та місцевого самоврядування є підвищення окладів відповідно до актів законодавства.

Коефіцієнт, на який необхідно прокоригувати виплати, які враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, розраховується шляхом ділення окладу (тарифної ставки), встановленого після підвищення, на оклад (тарифну ставку) до підвищення.

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

Враховуючи зазначене, коригування середньої заробітної плати провадиться у зв'язку з

підвищенням окладів відповідно до актів законодавства і при умові, що працівник займає одну і ту ж посаду до підвищення окладів та після їх підвищення.

Крім того, слід враховувати, що положення зазначеного пункту спрямовані на недопущення зниження середнього заробітку у порівнянні із нарахованою за новими умовами оплати праці заробітною платою працівників, а не на необґрунтоване завищення середньої заробітної плати.

Враховуючи, що у працівників Центрів нові умови оплати праці введені у зв'язку із зміною статусу працівників (скасування статусу посадових осіб органу місцевого самоврядування), зміною структури заробітної плати, вважаємо, що коригування у зазначених працівників не проводиться.

Директор Департаменту

О. Товстенко