

## МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

### ЛИСТ

від 05.06.2015 р. N 8403/0/14-15/10

Міністерство соціальної політики України розглянуло запит і повідомляє.

Відповідно до п. 2 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. N 1078 (із змінами) (далі - Порядок), індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру, зокрема, оплата праці, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством.

Пунктом 5 Порядку передбачено, що у разі підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, а також зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення.

Якщо грошовий дохід з урахуванням суми підвищення менше суми грошового доходу з урахуванням індексації до його підвищення, у базовому місяці сума загального доходу визначається з таким розрахунком, щоб сума грошового доходу з урахуванням індексації не перевищувала загальний дохід до його підвищення.

Враховуючи наведене, якщо відбувається підвищення заробітної плати за рахунок зростання надбавки, яка не має разового характеру і передбаченої чинним законодавством, це впливає на визначення базового місяця при обчисленні індексу споживчих цін для проведення індексації.

Надбавка за складність і напруженість у роботі передбачена чинним законодавством і є об'єктом індексації. Місяць, у якому встановлюється зазначена надбавка, і місяць, у якому збільшується розмір надбавки, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для проведення індексації.

При цьому, якщо зазначена надбавка була встановлена працівнику, а потім деякий час не виплачувалася, і знову була встановлена працівникові в такому ж або меншому розмірі, то місяць повторного встановлення надбавки, на нашу думку, не є підставою вважати місяць базовим.

У разі зменшення грошового доходу працівника, зокрема, за рахунок надбавки за складність і напруженість у роботі, базовим місяцем залишається місяць встановлення вказаної надбавки.

Що стосується тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів, то відповідно до ст. 53 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у ст. 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

У ст. 53 КЗпП України йдеться про скорочення тривалості не робітника часу, а роботи. Це дає підставу для висновку про те, що дана стаття сама по собі не передбачає скорочення робочого часу, а тільки вимагає його перерозподілу таким чином, щоб напередодні святкових, неробочих і вихідних днів тривалість роботи скорочувалася за умови, щоб норма робочого часу у зв'язку з цим не скорочувалася.

У той же час на практиці ст. 53 КЗпП України розуміється таким чином, що нею передбачено скорочення тривалості робочого часу.

До 10 березня 1956 року в СРСР діяла норма робочого часу - 8-годинний робочий день. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 08.03.56 р. тривалість робочого дня (тобто норма робочого часу) напередодні святкових і вихідних днів була скорочена на 2 години.

Після введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР (30 травня 1972 року) в державі вже проводилася досить активна соціальна політика.

Таким чином, напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого часу скорочується на одну годину як при шестиденному, так і при п'ятиденному робочому тижні. У кінцевому підсумку це призводить до відповідного скорочення робочого тижня, яка при цьому становить не 40, а тільки 39 годин (при одному святковому або неробочому дні на тиждень).

**Перший заступник Міністра**

**В. Шевченко**