Місячна норма праці не виконана. Заробітна плата може бути меншою мінімальної

Законом встановлено, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником норму праці (місячну чи погодинну). В той же час, поряд з погодинною формою оплати праці є й відрядна.

Чи може за відрядної форми оплати праці заробітна плата бути нижчою чим її мінімальний розмір, встановлений Законом? Безумовно, оскільки зазначене прямо передбачено статтею 21 Закону України «Про оплату праці». Тобто, зазначено нормою визначено, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі *невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших, передбачених чинним законодавством, причин, які мали місце з вини працівника*.

Аналогічне роз’яснення надано Компанії «Вікторія» Міністерством соціальної політики України:

МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

10.04.2014р. № 481/13/84-14

На № 3/0001292 від 28.02.2014

ТОВ „Універсальна правничо-фінансова аутсорсингова компанія „Вікторія"

а/с 522
м. Чернівці
58001

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист та повідомляє:

Згідно із статтею 15 Закону України „Про оплату праці" (далі - Закон) та статтею 97 Кодексу законів про працю України підприємства госпрозрахункової сфери самостійно в колективному договорі встановлюють умови та розміри оплати праці працівників

Тобто, право вибору форми оплати праці надано підприємству.

У випадку застосування відрядної форми оплати праці, розмір основної заробітної плати визначається обсягом виконуваної роботи.

Оплата праці працівників-відрядників провадиться за відрядними розцінками і залежить від рівня виконаних норм виробітку.

Норми праці мають бути техніко-економічно обґрунтованими.

Відповідно до статті 21 Закону працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) не може бути меншою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (стаття 3 Закону).

Відповідно до абзацу 2 статті 21 Закону розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Отже, якщо працівником не виконано місячну норму праці, то оплата його праці здійснюється пропорційно відпрацьованій нормі праці або залежно від виробітку і може бути меншою розміру місячної мінімальної заробітної плати.

Директор Департаменту **О. Товстенко**

Бондар Л.В. 289-50-88

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»