

Урок 4 Неповний та скорочений робочий час оплата праці

Добрий день шановні колеги. Тема нашого уроку сьогодні: неповний робочий час працівника. Як він встановлюється – це справа кадровика. Нас більше будуть цікавити нюанси оплати праці при неповному робочому часі. Бо тут є певні нюанси. Про них зараз і піде мова.

Скорочений робочий час

Перш за все зауважу, що неповний робочий час ні в якому разі не можна плутати зі скороченим робочим часом.

Скорочений робочий час – це зовсім інший режим роботи працівника який оплачується не так, як неповний робочий час.

Роботу на умовах скороченого робочого часу передбачено статтею 51 Кодексу законів про працю. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється тільки для певних категорій працівників, наприклад для неповнолітніх працівників, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, викладачів та медиків.

При скороченій тривалості робочого часу час, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки, скорочується, але оплата його праці провадиться у розмірі повної тарифної ставки/окладу.

Саме головне, що тут треба зрозуміти:

При скороченій тривалості робочого часу час, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки, скорочується, але оплата його праці провадиться у розмірі повної тарифної ставки/окладу.

ПРИКЛАД. Працівнику Петренко встановлено оклад у розмірі 12 000 грн (доплат, надбавок, премій немає). Цьому працівнику встановлений скорочений режим роботи 36 годин на тиждень. У місяці він відпрацював 144 години при нормі тривалості робочого часу для цього місяця 144 години для 36- годинного робочого тижня .

Працівнику Сидоренко також встановлено оклад у розмірі 12 000 грн (доплат, надбавок, премій немає). Цьому працівнику не встановлений скорочений режим роботи , він працює у режимі роботи нормальної тривалості 40 годин на тиждень.

Заробітна плата за місяць обом працівникам і Петренко і Сидоренко буде нарахована у розмірі окладу 12 000 грн . Тобто оклад у Петренко зменшено не буде.

Таким чином, якщо працівнику з повною зайнятістю встановлено скорочену тривалість робочого часу 36 годин на тиждень (замість 40 годин) та посадовий оклад 12000 грн, то, відпрацювавши 36 годин, він має отримати повний оклад (12000 грн), а не його частину.

Неповний робочий час: як його оплачувати

Перше знайомство з оплатою праці за неповний робочий час у нас з вами вже відбулося, на прошлому уроці, коли ми вивчали сумісників.

Але тема ця, так би мовити, ширше та глибше. І зараз зануримось в неї ще більше.

- 1) неповний робочий день, тобто зменшення тривалості щоденної роботи;
- 2) неповний робочий тиждень, тобто зменшення кількості робочих днів на тиждень за нормальної тривалості робочого дня;
- 3) неповний робочий час у вигляді поєднання неповного робочого дня з неповним робочим тижнем.

Почасова (проста почасова, почасово-преміальна) оплата праці є формою тарифної системи оплати праці. Її застосовують у разі, якщо результати праці працівника вимірюються кількістю відпрацьованого часу.

$$З_{\text{год}} = T_{\text{год}} \times \Gamma_{\text{відпр}},$$

де $T_{\text{год}}$ — годинна тарифна ставка працівника;

$\Gamma_{\text{відпр}}$ — кількість годин, фактично відпрацьованих працівником.

При погодинній оплаті праці основну зарплату ($З_{\text{год}}$) працівника з неповним робочим часом за місяць можна розрахувати за допомогою формули яку ви бачите на екрані. Тобто годинну тарифну ставку працівника помножимо на кількість годин фактично відпрацьованих працівником. І одразу перейдемо до прикладу.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого тижня (8-годинний робочий день). Робочі дні — понеділок — четвер, п'ятниця — вільний від роботи день, субота, неділя — вихідні дні. Годинна тарифна ставка працівника — 60 грн/год. У жовтні він відпрацював 136 год, а в листопаді — 144 год.

Місячний заробіток працівника складе:

— у жовтні 60 грн/год $\times$ 136 год = 8160 грн;

— у листопаді 60 грн/год $\times$ 144 год = 8640 грн.

Як бачите, з працівниками з погодинною оплатою праці усе просто: скільки годин відпрацював, за стільки тобі і заплатять.

$$З_{\text{д}} = T_{\text{д}} \times D_{\text{відпр}},$$

де $З_{\text{д}}$ — заробітну плату працівника з неповним робочим тижнем,

$T_{\text{д}}$ — денна тарифна ставка працівника,

$D_{\text{відпр}}$ — фактична кількість відпрацьованих днів (змін)

При поденній оплаті праці заробітну плату працівника з неповним робочим тижнем розраховують на основі денної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих днів (змін). Формулу ви бачите на екрані.

Розглянемо приклад і для такого випадку.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого тижня (8-годинний робочий день). Робочі дні — понеділок — четвер, вихідні дні — субота, неділя, вільний від роботи день — п'ятниця. Денна тарифна ставка працівника складає 430 грн/дн. У жовтні він відпрацював 17 днів, у листопаді — 18 днів.

Визначимо суму основної зарплати працівника:

— за жовтень: 430 грн/дн. $\times$ 17 дн. = 7310 грн;

— за листопад: 430 грн/дн. $\times$ 18 дн. = 7740 грн.

$$З_d = Ш \times Т_d \times Д_{\text{відпр}},$$

де **Ш** — частина штатної одиниці, обійманої працівником.

Тепер давайте розглянемо ситуацію, коли працівникові з поденною оплатою праці встановлений режим неповного робочого дня. Тут визначити суму основної зарплати допоможе формула, яку ви бачите на екрані. А ось і приклад.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого дня — по 4 години на день (обіймає 0,5 штатної одиниці). Вихідні дні — субота і неділя. Денна тарифна ставка працівника складає 600 грн/дн. У жовтні він відпрацював 21 день, у листопаді — 22 дні (усі дні за графіком роботи).

Сума основної зарплати за:

— жовтень: $0,5 \times 600 \text{ грн/дн.} \times 21 \text{ дн.} = 6300 \text{ грн};$

— листопад: $0,5 \times 600 \text{ грн/дн.} \times 22 \text{ дн.} = 6600 \text{ грн}.$

Тарифна ставка — це розмір оплати праці працівника за виконання встановленої йому норми.

Оклад — це розмір оплати праці за виконання посадових обов’язків.

$$З_m = Ш \times О_m,$$

де **О_м** — місячна тарифна ставка (оклад).

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого дня, з розподілом робочого часу по робочих днях тижня: понеділок — 6 годин, вівторок — 5 годин, середа — 4 години, четвер — 3 години, п’ятниця — 2 години. Вихідні дні — субота і неділя. 20-годинний робочий тиждень.

Працівник обіймає 0,5 штатної одиниці. Згідно зі штатним розписом його оклад дорівнює 10000 грн. У жовтні і листопаді він відпрацював усі дні за графіком роботи (тобто 21 і 22 робочих дні відповідно).

Незважаючи на різну кількість робочих днів у цих місяцях, і за жовтень, і за листопад працівникові буде нарахована основна зарплата в розмірі, що дорівнює 0,5 окладу:
 $0,5 \times 10000 \text{ грн} = 5000 \text{ грн}.$

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого тижня (8-годинний робочий день) з робочими днями середа — п’ятниця. Вихідні дні — субота і неділя. 24-годинний робочий тиждень. Працівник обіймає 0,6 штатної одиниці. Його тарифна ставка — 8000 грн. У жовтні і листопаді він відпрацював усі дні за індивідуальним графіком роботи (тобто по 12 і 14 робочих днів відповідно).

Незважаючи на те, що в жовтні і листопаді працівник відпрацював різну кількість днів, за ці місяці йому буде нарахована зарплата в сумі, що дорівнює 0,6 тарифної ставки:
 $0,6 \times 8000 \text{ грн} = 4800 \text{ грн}.$

А якщо місяць неповний?

Звичайно, може виникнути така ситуація, коли працівник через хворобу, відпустку тощо відпрацює не всі дні за графіком роботи. Як тоді бути?

У такому випадку основну зарплату за місяць, який був відпрацьований не повністю, розраховуємо пропорційно фактично відпрацьованим дням протягом місяця див. лист Мінсоцполітики від 15.04.2019 № 553/0/206-19. При цьому не забуваємо враховувати зайнятість працівника (частину штатної одиниці, яку він обіймає). Для цього використовуємо таку формулу:

$$З_{\text{м}} = (О_{\text{м}} \times Ш : Д_{\text{р}}) \times Д_{\text{ф}},$$

де $D_{\text{р}}$ — кількість робочих днів за графіком роботи працівника в конкретному місяці;

$D_{\text{ф}}$ — кількість днів, фактично відпрацьованих працівником у цьому місяці.

Розглянемо приклад за умовами запитання.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлено режим неповного робочого дня (4 години на день при 8-годинному робочому дні та 5-денному робочому тижні). Розмір його окладу становить 7500 грн. Із 11 липня по 15 липня він перебував у відпустці без збереження зарплати. У зв'язку з цим із 21 робочого дня в липні він відпрацював 16.

Фактично працівник працює 20 год на тиждень (4 год х 5 роб. дн.) при нормальній тривалості 40 год на тиждень.

Отже, частина штатної одиниці, яку обіймає працівник (Ш), дорівнюватиме:

$$20 \text{ год} : 40 \text{ год} = 0,5.$$

Розмір зарплати працівника за липень становитиме:

$$(7500 \times 0,5 : 21) \times 16 = 2857,14 \text{ грн.}$$

Важливо! У Табелі обліку використання робочого часу фіксується як кількість фактично відпрацьованих днів, так і кількість фактично відпрацьованих годин протягом місяця. Проте при розрахунку основної зарплати за фактично відпрацьований час працівникові з місячною тарифною ставкою (окладом) використовується саме показник кількості фактично відпрацьованих днів (а не годин!) протягом місяця

Відрядна оплата праці

При відрядній формі оплати праці застосовують, як правило, норми виробітку і виробничі завдання, розраховані на основі норм часу. Тобто розмір заробітної плати залежить від колективних або індивідуальних результатів праці — рівня виконання і перевиконання норм виробітку і виробничих змінних завдань.

Майте на увазі: при відрядній формі працівник не звільняється від обов'язку дотримуватися встановленої норми тривалості робочого часу. Але, зважаючи на специфіку такої форми оплати праці, дотримання норми робочого часу залишається лише елементом трудової дисципліни.

Розглянемо приклад розрахунку заробітної плати при прямій відрядній індивідуальній оплаті праці.

ПРИКЛАД. Працівник працює в режимі неповного робочого тижня (8-годинний робочий день). Робочі дні — понеділок — четвер, вихідні — субота і неділя, п'ятниця — вільний

від роботи день. Працівник виготовляє деталі А. Відрядна розцінка на виробництво такої деталі складає 100 грн/шт.

Фактично працівник виготовив за місяць 162 шт. таких деталей.

Заробіток за місяць такого працівника складе:

$100 \text{ грн/шт.} \times 162 \text{ шт.} = 16200 \text{ грн.}$

І ще один цікавий момент, який стосується оплати праці працівника з неповним робочим часом. Якщо такий працівник виконує роботу понад передбачений трудовим договором час, але в межах встановленої на підприємстві нормальної тривалості робочого дня, то така робота не вважається надурочною. Отже, такі години роботи оплачують в одинарному розмірі.

Мінзарплатне

Оплата праці працівника, якому встановлена денна тарифна ставка або місячна тарифна ставка (оклад), при виконанні місячної норми праці не може бути нижче мінімальної зарплати в місячному розмірі.

У свою чергу, розмір заробітної плати за місяць працівника, якому встановлена годинна тарифна ставка і який виконав годинну норму праці, не може бути нижче добутку мінімальної зарплати в годинному розмірі і норми робочого часу, встановленої йому на місяць, за який розраховується зарплата.

Але як бути, якщо працівник працює в режимі неповного робочого часу?

Відповідь на це запитання дає ч. 5 ст. 3 прим 1 Закону про оплату праці. У ній вказано, що у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу мінімальна заробітна плата розраховується пропорційно виконаній нормі праці (далі — пропорційна МЗП). Потім з цим показником порівнюють зарплату, нараховану працівникові за фактично відпрацьований час.

Якщо фактична зарплата працівника виявилася вище пропорційної МЗП, нараховуємо працівникові фактичну зарплату. Якщо ж перемогла пропорційна МЗП, додатково розраховуємо і нараховуємо працівникові «трудоу» доплату. Її величина дорівнює різниці між мінімальною зарплатою, що розрахована пропорційно виконаній нормі праці (відпрацьованому часу), і фактичною зарплатою працівника.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого дня (4 години на день при 8-годинному робочому дні на підприємстві). Згідно зі штатним розписом оклад працівника — 7000 грн. Доплат, надбавок, премій немає. Працівник обіймає 0,5 штатної одиниці. У лютому він відпрацював усі дні за графіком роботи. Сума його зарплати склала 3500 грн. МЗП у цьому місяці—7100 грн.

Визначимо суму пропорційної МЗП, нижче за яку не може оплачуватися його праця:
 $7100 \text{ грн.} \times 0,5 = 3550 \text{ грн.}$

Сума зарплати працівника за лютий, розрахована відповідно до умов трудового договору, дорівнює 3500 грн.

Вона нижче суми пропорційної МЗП (3550 грн). Отже, роботодавцеві доведеться розрахувати і донарахувати працівникові «трудоу» доплату. Її сума складе:
 $3550 \text{ грн.} - 3500 \text{ грн.} = 50 \text{ грн.}$

У результаті за лютий працівникові буде нарахована зарплата в загальній сумі, що дорівнює 3550 грн.

ПРИКЛАД. Працівникові встановлена погодинна оплата праці. Його годинна тарифна ставка складає 40 грн/год. Премій, надбавок немає. За березень, працюючи в режимі неповного робочого тижня (робочі дні — понеділок — четвер (8-годинний робочий день);

субота, неділя — вихідні дні, п'ятниця — вільний від роботи день), він відпрацював 128 год.

Загальна сума зарплати працівника за березень, розрахована відповідно до умов трудового договору, дорівнює:

$$128 \text{ год} \times 40 \text{ грн/год} = 5120 \text{ грн.}$$

Розрахуємо цьому працівникові пропорційну МЗП на березень, нижче за яку не може бути нарахована зарплата за виконану ним місячну норму праці:

$$128 \text{ год} \times 42,6 \text{ грн.} = 5452,8 \text{ грн.}$$

Оскільки фактична зарплата працівника, розрахована виходячи з умов трудового договору (5120 грн), нижче розрахованої мінзарплатної межі (5452,8 грн), розраховуємо «трудоу» доплату:

$$5452,8 \text{ грн} - 5120,0 \text{ грн} = 332,8 \text{ грн}$$

Таким чином, зарплата працівника-почасовика за березень складе:

$$5120,0 + 332,8 \text{ грн} = 5452,8 \text{ грн.}$$

ЄСВ

Отже, ми щойно з'ясували, що для порівняння окладу (тарифної ставки з МЗП), мінімальна заробітна плата при неповному робочому часі розраховується пропорційно виконаній нормі праці.

Зверніть увагу. На відміну від ситуації з МЗП, суму ЄСВ ми пропорційно не розраховуємо!

Тут без поблажок — у будь-якому випадку дотримуємось правила «ЄСВ з мінімалки». Якщо база нарахування ЄСВ за основним працівником (без інвалідності), працюючим у режимі неповного робочого часу, не перевищує розмір МЗП, сума ЄСВ визначається як добуток МЗП і ставки ЄСВ (22 %).

ПРИКЛАД. Працівникові встановлений режим неповного робочого дня (4 години на день при 8-годинному робочому дні на підприємстві). Згідно зі штатним розписом оклад працівника — 7000 грн. Доплат, надбавок, премій немає. Працівник основний, без інвалідності, обіймає 0,5 штатної одиниці. У лютому він відпрацював усі дні за графіком роботи. Сума його зарплати склала 3500 грн. МЗП у цьому місяці — 7100 грн.

Ми вже розглядали цей приклад вище і визначили, що сума пропорційної МЗП, нижче за яку не може оплачуватися його праця:

$$7100 \text{ грн} \times 0,5 = 3550 \text{ грн.}$$

Отже такому працівнику треба розрахувати і донарахувати «трудоу» доплату. Її сума складе:

$$3550 \text{ грн} - 3500 \text{ грн} = 50 \text{ грн.}$$

Але ЄСВ ми будемо нараховувати не на його зарплату у розмірі 3550 грн, а на суму 7100 грн. Тобто сума ЄСВ в нас складе $7100 \times 22 \% = 1562 \text{ грн.}$

Як бачите, розраховуючи зарплату працівникам з неповним робочим часом, треба враховувати певні нюанси. Проте ми впевнені, що цей урок допоможе вам без проблем впоратися з таким розрахунком.

ВИСНОВКИ

- Особливість скороченої тривалості робочого часу у тому, що час, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки, скорочується, але оплата його праці провадиться у розмірі повної тарифної ставки/окладу.
- Оплата праці працівників на умовах неповного робочого часу здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.
- При погодинній оплаті праці основну зарплату працівника з неповним робочим часом за місяць можна знайти, помноживши годинну тарифну ставку працівника на кількість годин, фактично відпрацьованих ним у цьому місяці.
- Якщо працівникові встановлена місячна тарифна ставка (оклад) і він повністю відпрацював усі дні за графіком роботи в місяці, за який здійснюється розрахунок зарплати, то суму його основної зарплати знаходять, помноживши місячну тарифну ставку (оклад), установлену йому в штатному розписі, на частину штатної одиниці, яку обіймає такий працівник.
- При розрахунку основної зарплати за фактично відпрацьований час працівникові з місячною тарифною ставкою (окладом) використовується саме показник кількості фактично відпрацьованих днів (а не годин!) протягом місяця.
- Якщо фактична зарплата працівника виявилася вищою за пропорційну МЗП, нараховуємо працівникові фактичну зарплату. Якщо ж перемогла пропорційна МЗП, додатково розраховуємо та нараховуємо працівникові «трудоу» доплату. Її величина дорівнює різниці між мінімальною зарплатою, визначеною пропорційно виконаній нормі праці (відпрацьованому часу), і фактичною зарплатою працівника.