



Заробітна плата:
розрахунок, облік, податки

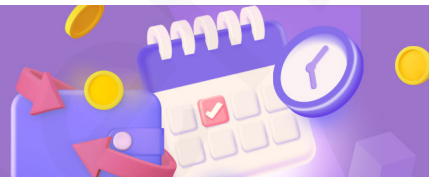
1 лекція



Заробітна плата: основи

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Аобрий день, друзі. Ми починаємо курс «Заробітна плата для початківців». З чого почати бухгалтеру, який обрав для себе ділянку роботи – заробітну плату, чи ФОПу, який планує наймати працівників? Які кейси потрібно освоїти? Що треба знати насамперед? На нашому курсі ви про це якраз і почуєте. Також ви навчитеся не тільки нараховувати заробітну плату працівникам, правильно утримувати з неї податки, збори та нараховувати внески, відображати все це в бухобліку, але й дізнаєтесь багато цікавих практичних нюансів, скажімо так, зарплатних фішок, які вам неодмінно знадобляться у вашій нелегкій праці бухгалтера із зарплати, або стануть у пригоді, якщо ви ФОП із найманими працівниками. А щоб навчатися було легко і цікаво, ми свої лекції доповнили численними прикладами. А закріпити матеріал вам допоможуть наші завдання та тести.

Після закінчення курсу ви без проблем зможете правильно нараховувати основну зарплату працівникам, додаткову заробітну плату у вигляді надбавок і доплат, відпускні, лікарняні та інші виплати. Також ми розкажемо про доплату до мінімалки, нарахування ЄСВ та багато іншого.

Не сумнівайтесь, буде цікаво і неодмінно корисно.

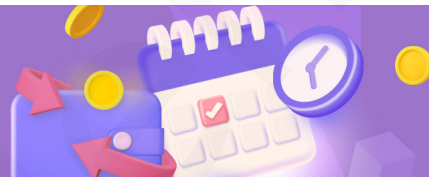
Отже, бажаємо приємного навчання.

А ми починаємо.



Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Урок 1. Форми оплати праці

ПОЧАСОВА ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Найпопулярнішою формою оплати праці є **почасова**. Її застосовують там, де результати праці вимірюються **кількістю відпрацьованого часу**. Відповідно і розмір основної зарплати працівників при такій формі оплати праці залежить від:

тарифної ставки
(окладу)

та

кількості відпрацьованого
часу

Визначитися з кількістю фактично відпрацьованого часу нам допомагає

Табель обліку робочого часу.

Оклади (тарифні ставки) зафіксовано в **штатному розписі**.



До речі, не буде зайвим уточнити: чим тарифна ставка відрізняється від окладу?

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

Оклад — це розмір оплати праці за виконання посадових обов'язків. Його встановлюють, як правило, керівникам, професіоналам, фахівцям і технічним службовцям.



Почасова система оплати праці за способом розрахунку поділяється на:

погодинну

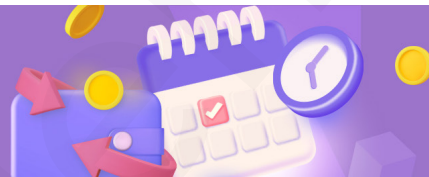
поденну

місячну оплату

А тепер на простих прикладах подивимось, як визначити суму основної заробітної плати працівнику залежно від того, яку форму оплати праці щодо нього застосовують.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Проста почасова оплата праці

Погодинна оплата	Поденна оплата	Місячна оплата
Визначають як добуток годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих робочих годин	Визначають як добуток денної тарифної ставки та кількості відпрацьованих робочих днів	Визначають виходячи з окладу (з урахуванням зайнятості) та фактично відпрацьованих робочих днів

Підвиди простої почасової оплати праці

Почнемо з погодинної оплати праці.

ПОГОДИННА ОПЛАТА ПРАЦІ

Якщо працівнику з **почасовою формою оплати праці** встановлено годинну тарифну ставку, то суму основної заробітної плати за місяць знаходимо як добуток його годинної тарифної ставки в гривнях і відпрацьованих **годин за такий місяць**.

ПРИКЛАД. Годинна тарифна ставка працівника 70,00 грн/год. У листопаді він відпрацював усі 176 годин, а в грудні — 168 год.



Сума основної зарплати працівника за місяць становитиме:

- у листопаді: $70,00 \text{ грн/год} \times 176 = 12320,00 \text{ грн}$;
- у грудні: $70,00 \text{ грн/год} \times 168 = 11760,00 \text{ грн}$

Як бачите, з працівниками з почасовою оплатою праці все просто: скільки годин відпрацював, за стільки тобі й заплатять.

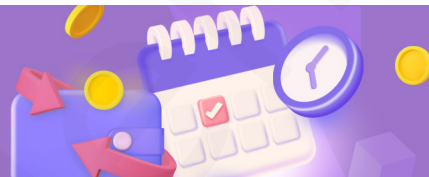
ПОДЕННА ОПЛАТА ПРАЦІ

При поденній оплаті праці заробітну плату працівника знаходять, помноживши його денну тарифну ставку, встановлену в штатному розписі, на фактичну кількість відпрацьованих днів

Розглянемо приклад і для такого випадку.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



ПРИКЛАД. Денна тарифна ставка працівника (повна зайнятість) становить 500,00 грн/дн. У листопаді він відпрацював за графіком його роботи всі 22 дні, у грудні — 21 день.



Визначимо суму основної зарплати працівника за:

- листопад: $500 \text{ грн/дн.} \times 22 \text{ дн.} = 11000 \text{ грн};$
- грудень: $500 \text{ грн/дн.} \times 21 \text{ дн.} = 10500 \text{ грн}.$

Тобто розмір основної заробітної плати за місяць працівника, якому встановлено денна тарифна ставка, прямо залежить від кількості фактично відпрацьованих ним днів у такому місяці.

Чим більше робочих днів у місяці, тим вищою буде його основна зарплата.

МІСЯЧНА ОПЛАТА ПРАЦІ

А ось при **місячній оплаті праці** (працівнику встановлено оклад або місячну тарифну ставку) у разі **виконання норми праці** за місяць розмір основної заробітної плати працівника залишається незмінним!

Інакше кажучи, якщо працівникові встановлена місячна тарифна ставка (оклад) і він повністю відпрацював усі дні за графіком роботи (змінності) в місяці, за який здійснюється розрахунок зарплати, то йому нараховують тарифну ставку (оклад) у повному розмірі. Тобто в цьому випадку розмір його основної зарплати не залежить від кількості робочих днів у конкретному місяці.

ПРИКЛАД. Оклад працівника (повна зайнятість) становить 10000 грн. У листопаді та грудні він відпрацював усі дні за графіком роботи (тобто 22 та 21 робочих дні відповідно).

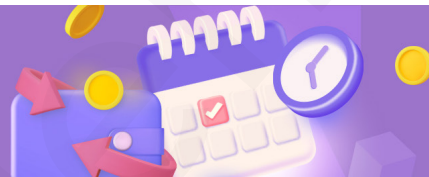


Як бачимо, основна зарплата працівника є однаковою в листопаді та грудні (10000 грн). І це незважаючи на те, що за графіком його роботи в цих місяцях різна кількість відпрацьованих робочих днів.

А що робити, якщо працівник не відпрацював увесь місяць? Як йому нарахувати основну зарплату.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



ЯКЩО МІСЯЦЬ ВІДПРАЦЬОВАНО НЕ ПОВНІСТЮ

Як бачимо, розраховувати місячну основну зарплату працівнику з почасовою оплатою не так уже і складно. Але, звісно, ситуація, коли всі працівники відпрацюють місяць повністю, трапляється не завжди. Хтось обов'язково піде у відпустку, захворіє тощо. Як бути в таких випадках?

Коли працівнику встановлена годинна або денна тарифна ставка, розрахунок основної зарплати, навіть коли якісь дні працівник не працював, питань не викликає. Ми годинну (денну) тарифну ставку множимо на кількість відпрацьованих годин (днів).

ПРИКЛАД. Денна тарифна ставка працівника 600 грн/дн. Працівника прийнято на роботу 14 листопада, відповідно за графіком його роботи він відпрацював 13 робочих днів.



Визначимо суму основної зарплати працівника за листопад:

$$600 \text{ грн/дн.} \times 13 = 7800 \text{ грн}$$

А якщо працівнику оплата праці здійснюється виходячи з місячної тарифної ставки (окладу), а він відпрацює через будь-які причини (наприклад, хвороба, відпустка) не всі дні місяця, які згідно з графіком є для нього робочими?

Тоді його основну зарплату слід розрахувати пропорційно відпрацьованому часу. Але на що при цьому орієнтуватися бухгалтерові: на фактично відпрацьовані дні чи на години? Адже в Табелі обліку використання робочого часу фіксується як кількість фактично відпрацьованих днів, так і кількість фактично відпрацьованих годин протягом місяця!

Якщо працівникові встановлено оклад (місячну тарифну ставку), то основна зарплата за місяць, який був відпрацьований не повністю через хворобу, відпустку тощо, буде розрахована пропорційно фактично відпрацьованим дням (а не годинам!) протягом місяця

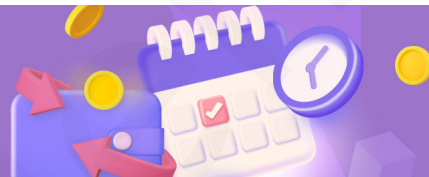


Тривалість робочого тижня, а також щоденної роботи працівника-окладника протягом робочого тижня тут не важлива.

Тобто в цьому випадку оклад (місячну тарифну ставку) працівника потрібно поділити на кількість робочих днів за графіком роботи за місяць, за який здійснюється

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



розрахунок, а потім отриманий результат помножити на кількість днів, фактично відпрацьованих працівником у цьому місяці.

Розберемо це на прикладі.

ПРИКЛАД. Місячний оклад працівника (повна зайнятість) становить 10000 грн. Кількість робочих днів за графіком роботи в листопаді — 22. З 22 по 30 листопада працівник перебував у відпустці без збереження заробітної плати. У зв'язку із цим він фактично відпрацював 15 днів.



Основна заробітна плата працівника за листопад становить:

$$10000 \text{ грн} : 22 \text{ роб. дн.} \times 15 \text{ роб. дн.} = 6818,18 \text{ грн}$$

І тільки у випадках, коли працівник був відсутній на робочому місці протягом декількох годин (запізнився на роботу на декілька годин, перебував у суді тощо), оплата відпрацьованих годин саме в цей день здійснюється виходячи з розрахованого годинного заробітку працівника. За інші робочі дні оплата праці здійснюється виходячи з денного заробітку.

ВІДРЯДНА ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Отже, ми з вами вивчили, як формується основна зарплата при почасовій оплаті праці. Тепер ми знаємо, що при такій формі оплати розрахунок зарплати здійснюють виходячи з установленної тарифної ставки або окладу за фактично відпрацьований час. Тобто тут є основа для нарахування — відпрацьований час. Звідси і назва — почасова форма оплати.

Але ми можемо розраховувати зарплату не тільки залежно від відпрацьованого часу, але і, як варіант, залежно від норм виробітку, виробничих завдань, розрахованих на основі норм часу. У цьому випадку розмір заробітної плати залежатиме від рівня виконання та перевиконання норм виробітку і виробничих змінних завдань.

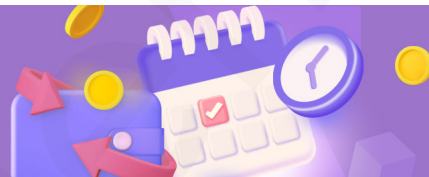
Якщо просто, то при відрядній оплаті праці оплачуємо не відпрацьовані години, а кількість продукції (робіт, послуг), яку було вироблено у встановлений час.

При встановленні прямої відрядної системи оплати праці заробіток обчислюють працівнику за заздалегідь установленими розцінками за кожну одиницю виробленої продукції (виконаної роботи).

При відрядно-преміальній системі робітник отримує оплату своєї праці за відрядними розцінками та премію.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Але ми не будемо заглиблюватись у формування розцінок і норм виробітку при відрядній системі, бо це не є завданням бухгалтера-зарплатника. Завдання бухгалтера розрахувати зарплату такому працівнику.

Зауважте! У відрядника фонд оплати праці з місяця в місяць може «стрибати» залежно від виробітку. Нічого страшного в цьому немає.

А тепер давайте подивимось, як же рахувати зарплату такому працівнику-відряднику. Основну зарплату (фактичний відрядний заробіток) працівника при прямій відрядній (відрядно-преміальній) оплаті праці обчислюють шляхом підсумовування добутків відповідної відрядної розцінки і фактично виготовленої робітником кількості деталей (виконаних операцій) за розрахунковий період.

ПРИКЛАД. Відрядна розцінка на виробництво деталі А становить 80 грн/шт., а деталі Б — 82 грн/шт. Фактично робітник виготовив у листопаді:



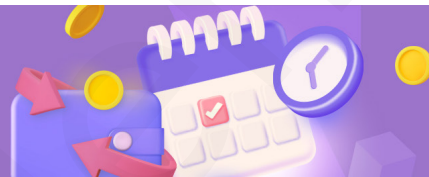
- деталей А — 100 шт.;
- деталей Б — 105 шт.

Основна зарплата робітника за листопад становитиме:
 $80,00 \text{ грн/шт.} \times 100 \text{ шт.} + 82,00 \text{ грн/шт.} \times 105 \text{ шт.} = 16610 \text{ грн}$

На цьому цей урок нашої лекції закінчуємо. Ми познайомилися з почасовою і відрядною формою оплати праці та почали навчатися розраховувати зарплату працівникам залежно від того, яку з форм оплати праці застосовують для них.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Урок 2. Складові зарплати

На цьому уроці ми розберемо складові заробітної плати працівників. Заробітна плата складається з:

основної зарплати

додаткової заробітної плати

інших заохочувальних і компенсаційних виплат

Основна зарплата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, тобто плата за фактично відпрацьований час або вироблену продукцію, послуги, виконання посадових обов'язків



Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок (при відрядній формі оплати праці, тобто залежно від виробітку).

По суті те, що ми розбирали на першому уроці, це все і є основна зарплата. Тобто це винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками працівників та посадовими окладами.

Додаткова зарплата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці



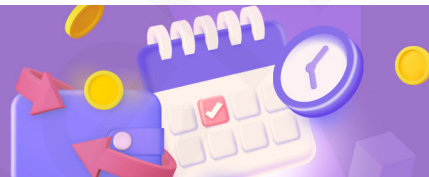
Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Це, наприклад, оплата роботи в надурочний час, у святкові та неробочі дні, у вихідні, доплата за роботу в нічний і вечірній час, відпускні та компенсація за невикористану відпустку, деякі види премій, виплати, пов'язані з індексацією зарплати, тощо.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або провадяться понад установлені норми



Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Є ще перелік виплат, які проходять повз фонд оплати праці. Так, до нього, зокрема, належать оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, лікарняні, суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

Розширений склад виплат, що входять до фонду основної, додаткової заробітної плати та до складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а також виплат, що не входять до фонду оплати праці, ви знайдете в Інструкції № 5*.

А найпоширеніші з них ми навели в додатку до цієї лекції.

Навіщо бухгалтеру знати про розподіл на основну, додаткову зарплату, що входить до фонду оплати праці, а що не входить? Яка із цього практична користь?

Передусім це потрібно для нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ). За загальним правилом на виплати, які не входять до фонду оплати праці, ЄСВ нараховувати не потрібно (за винятком лікарняних та декретних).

Також важливо розуміти, що кожна окрема зарплатна чи незарплатна виплата працівнику має свої правила розрахунку та нарахування.

Далі наведемо приклади, як розраховуються ті чи інші виплати, які входять до додаткової заробітної плати.

ДОПЛАТА ЗА РОБОТУ В НІЧНИЙ ЧАС

Нічним вважають час з 22:00 до 6:00. Роботу в нічний час оплачують у підвищеному розмірі, який устаноується генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою і колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Це прописано в статті 108 Кодексу законів про працю. Доплату за роботу в нічний час здійснюємо за підсумками кожного місяця. Чекати на закінчення облікового періоду не потрібно!

Якщо працівникові встановлено оклад, то годинну ставку для оплати нічних годин знаходимо так:

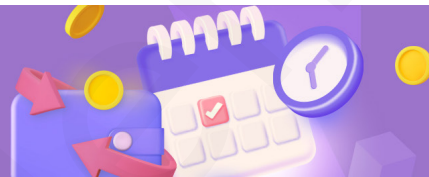
оклад працівника ділимо на норму тривалості робочого часу, встановлену для нього графіком виходу на роботу (змінності)



* Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



ПРИКЛАД. Для сторожів підприємства встановлено підсумований облік робочого часу. Обліковий період — рік. У листопаді сторож відпрацював 64 нічних години. Кількість робочих годин у нього за графіком виходу на роботу в листопаді — 192 години. Місячна тарифна ставка сторожа — 10000 грн. Колдоговором підприємства передбачено проведення доплати за роботу в нічний час у розмірі 35 % окладу. Доплату за роботу в нічний час здійснюємо за підсумками кожного місяця. Чекати на закінчення облікового періоду не потрібно!



Розмір годинної тарифної ставки становить:
 $10000,00 : 192 = 52,08$ (грн/год).

Розмір «нічної» доплати дорівнює:
 $52,08 \times 64 \times 35 : 100 = 1166,59$ грн

РОБОТА У СВЯТКОВІ ТА НЕРОБОЧІ ДНІ

Роботу у святкові та неробочі дні **оплачують** відповідно до ст. 107 КЗпП, а саме:

- 1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверху окладу — якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверху окладу, якщо робота провадилася понад норму



Таку оплату здійснюють за **фактично відпрацьовані години** у святковий / неробочий день, після закінчення місяця незалежно від тривалості облікового періоду.

Давайте на прикладі розберемо розрахунок оплати за роботу у святкові та неробочі дні працівникам, яким встановлено оклад (місячну тарифну ставку).

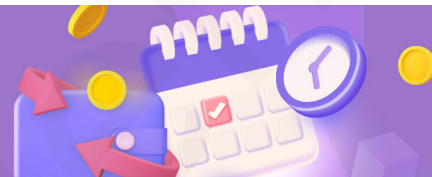
Для цього нам слід використовувати **не денну, а годинну ставку**



Як знайти годинну тарифну ставку за працівником-окладником, який працював у святковий / неробочий день? Треба оклад працівника поділити на норму

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



тривалості робочого часу в годинах, установлену йому графіком виходу на роботу (змінності) на відповідний місяць.

Отже, давайте подивимся на прикладі.

ПРИКЛАД. Оклад працівника — 10000 грн. Кількість робочих днів за графіком — 20, кількість фактично відпрацьованих робочих днів — 10 (бо в цьому місяці він перебував у відпустці без збереження зарплати).



Крім того, працівник у святковий день у зв'язку з необхідністю усунення наслідків виробничої аварії відпрацював 5 годин понад місячну норму робочого часу. Відгул за роботу у святковий день працівник не брав. Загальна місячна норма робочого часу — 160 годин.

Основна зарплата працівника становитиме:
 $10000 : 20 \times 10 = 5000$ грн.

Сума оплати за роботу у святковий день:
 $10000 : 160 \times 5 \times 2 = 625$ грн.

Загальна сума: $5000 + 625 = 5625$ грн

Але майте на увазі, що з 24.03.2022 і до скасування воєнного стану з метою організації трудового процесу перелічені в ст. 73 Кодексу законів про працю святкові дні є звичайними днями календаря.

У зв'язку із цим у цей період немає й підвищеної оплати за роботу в такий день.

Але підприємство має право (внутрішнім наказом) зробити святкові дні неробочими (вихідними). У цьому разі такі дні будуть оплачуватися як вихідні.

Про оплату за роботу у вихідний день зараз і поговоримо.

ОПЛАТА ЗА РОБОТУ У ВИХІДНИЙ ДЕНЬ

Кодекс законів про працю передбачає **2 способи компенсації за роботу у вихідний день** (ст. 72) на вибір:

1) надання іншого дня відпочинку

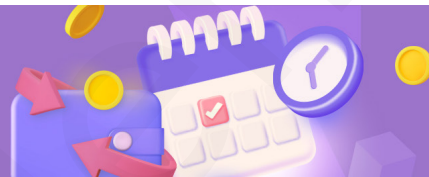
або

2) оплата в подвійному розмірі

Спосіб компенсації роботи у вихідний день визначається за погодженням між працівником та роботодавцем і зазначається в наказі про залучення до роботи у вихідний день.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Якщо сторони дійшли згоди про **компенсацію шляхом оплати в подвійному розмірі**, то її обчислюють за правилами, визначеними ст. 107 Кодексу законів про працю.

ПРИКЛАД. У грудні продавець відпрацював поза графіком роботи 8 год у свої вихідні дні у зв'язку з хворобою іншого продавця.

Сторони домовилися, що години роботи у вихідний день будуть оплачені в подвійному розмірі згідно зі ст. 107 КЗпП (інший день відпочинку не надається). Кількість робочих годин за графіком виходу на роботу в грудні — 168 годин. Оклад — 10000 грн.



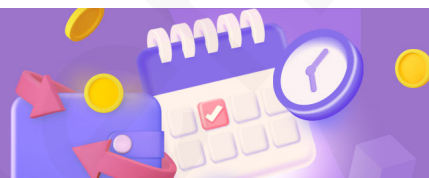
Розрахуємо годинну тарифну ставку: $10000 : 168 = 59,52$ грн/год.

Сума подвійної оплати понад оклад за роботу у вихідний день становить:
 $59,52 \times 8 \times 2 = 952,32$ грн

Зверніть увагу: якщо працівник обрав як компенсацію інший день відпочинку, то роботу у вихідний день оплачують в одинарному розмірі. Інший день відпочинку не оплачується.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Урок 3. Мінімальна заробітна плата та доплата до МЗП

Мінімальна заробітна плата (МЗП) — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст. 95 КЗпП, ст. 3 Закону про оплату праці*).



МЗП є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та ФОП, які використовують працю найманих працівників, при будь-якій системі оплати праці.

Отже, розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за:

- **МЗП у місячному розмірі** — якщо працівникові встановлена **денна або місячна** тарифна ставка, оклад або ж відрядні розцінки розраховані виходячи з **денної** тарифної ставки (+ нормовані завдання встановлені з розрахунку на день);

- **МЗП у погодинному розмірі**, помноженому на норму робочого часу, встановлену працівникові на місяць, за який розраховується зарплата, якщо йому встановлена **годинна** тарифна ставка або ж відрядні розцінки, в розрахунку яких брала участь **годинна** тарифна ставка і нормовані завдання встановлені в годинах



Мінімальну заробітну плату встановлюють на кожен рік Законом про держбюджет одночасно в місячному та погодинному розмірах.

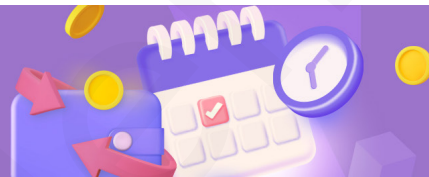
МЗП-гарантія стосується тільки найманих працівників (тобто осіб, які працюють за трудовими договорами). При цьому категорій працівників, щодо яких не треба виконувати вимогу про зарплату не нижче МЗП, немає. Маємо справу з неповною або скороченою зайнятістю, із сумісництвом, особою з інвалідністю тощо — МЗП-вимогу виконуємо в загальному порядку.

А ось щодо осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, МЗП-вимогу виконувати не обов'язково. Відносини з ними регулює Цивільний кодекс, а не трудове законодавство. Тому винагороду за цивільно-правовими договорами з мінімалкою не порівнюють. Вона може бути і нижчою.

* Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 № 108/95-ВР

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



З МЗП слід порівнювати нараховану за відпрацьований час зарплату. Причому в порівнянні бере участь не лише основна зарплата (розрахована з окладу (тарифної ставки)), але й інші виплати, що входять у фонд оплати праці і пов'язані з виконанням норми праці.

Виняток — зарплатні виплати, перелічені в абзаці другому ст. 3' Закону про оплату праці, та інші виплати, нараховані за невідпрацьований час



Зверніть увагу: **виплати**, нараховані в поточному **місяці за минулі місяці у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу**, відносимо до місяців, за які вони нараховані.

Виплати, які **не входять до фонду оплати праці** (лікарняні, декретні, вихідна допомога при припиненні трудового договору тощо), не беруть участі в порівняльних розрахунках із МЗП.

Якщо працівник — внутрішній сумісник (працює у вас і за основним місцем роботи, і за сумісництвом), то вимогу не нижче МЗП виконуємо за кожним місцем роботи **окремо**.

Якщо працівник:

- **виконав** місячну (годинну) норму праці, то нараховану зарплату за відповідний місяць порівнюємо з МЗП у місячному розмірі (МЗП у погодинному розмірі, помноженому на норму праці);
- **не виконав** місячної (годинної) норми праці, наприклад у зв'язку з роботою в умовах неповного робочого часу (за сумісництвом), хворобою, відпусткою тощо, то нараховану йому зарплату за фактично відпрацьований час порівнюємо з МЗП, визначеною пропорційно виконаній нормі праці (відпрацьованому часу)



ДОПЛАТА ДО МЗП

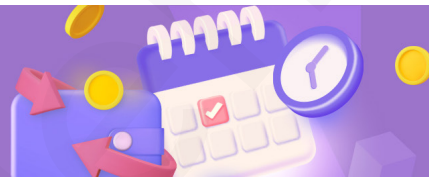
Отже, щоб виконати МЗП-вимогу щодо зарплати працівника, бухгалтеру в окремих випадках потрібно буде нараховувати працівникам так звану доплату до мінзарплати. Тобто довести розмір зарплати до мінімального розміру.

Далі поговоримо про особливості розрахунку доплати до МЗП при застосуванні різних форм системи оплати праці.

Почасова оплата праці. Тут орієнтир — мінімальна заробітна плата **в погодинному розмірі**.

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Розмір зарплати працівника, якому встановлено годинну тарифну ставку, за кожну відпрацьовану годину не може бути нижче 48 грн у 2025 року



Якщо зарплата нижче, наприклад, оскільки годинна тарифна ставка працівника нижче МЗП у погодинному розмірі, треба розраховувати трудову доплату до МЗП.

Покажемо, як це працює.

ПРИКЛАД. Годинна тарифна ставка працівника — 46 грн/год. Премій, надбавок немає. Квітень відпрацьовано повністю — 176 год.



Фактична зарплата за квітень:
 $46 \text{ грн/год} \times 176 \text{ год} = 8096 \text{ грн.}$

Годинна тарифна ставка працівника (46 грн/год) нижче МЗП (48 грн/год).
Розрахуємо трудову доплату до МЗП за кожну відпрацьовану годину:
 $176 \text{ год} \times 48 \text{ грн/год} - 8096 \text{ грн} = 352 \text{ грн.}$

Загальна сума зарплати за квітень становитиме:
 $8096 + 352 = 8448 \text{ грн}$

Увага: попри те що фактична основна зарплата працівника за квітень без доплати до МЗП (8096 грн) виявилася вищою за МЗП у місячному розмірі (8000 грн), ми все одно розраховали трудову доплату. Оскільки робота працівника оплачується виходячи з годинної тарифної ставки, то орієнтиром є тільки МЗП у погодинному розмірі та годинна норма праці.

Денна і місячна оплата праці. При визначенні права на трудову доплату до МЗП працівникам із денною (місячною) тарифною ставкою, окладом орієнтуємося на мінімальну зарплату в місячному розмірі (із січня 2025 — 8000 грн).

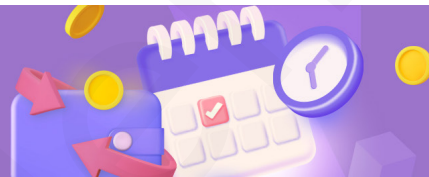
ПРИКЛАД. Працівник перебував у відпустці за свій рахунок з 1 по 16 квітня. У квітні він фактично відпрацював 10 робочих днів з 22, передбачених графіком. Облік робочого часу — у днях. Оклад працівника — 7200 грн. Доплат, надбавок, премій немає.



Фактична заробітна плата дорівнює:
 $7200 \text{ грн} : 22 \text{ роб. дн.} \times 10 \text{ роб. дн.} = 3272,73 \text{ грн.}$

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



Мінзарплатна межа становитиме:
 $8000 \text{ грн} : 22 \text{ роб. дн.} \times 10 \text{ роб. дн.} = 3636,36 \text{ грн.}$



Розраховуємо трудову доплату:
 $3636,36 - 3272,73 = 363,63 \text{ грн.}$

Загальна сума зарплати за квітень становитиме:
 $3272,73 + 363,63 = 3636,36 \text{ грн}$

Отже, якщо працівник не виконав місячну (годинну) норму праці, то нараховану йому зарплату за фактично виконану норму праці (фактично відпрацьований час) порівнюємо з МЗП, визначеною пропорційно виконаній нормі праці (відпрацьованому часу). Це випадки, наприклад, коли він решту місяця перебував у відпустці, або на лікарняному, або у простої тощо. Діємо аналогічно й у місяці прийняття / звільнення працівника. Тобто його фактично нараховану зарплату також порівнюємо з МЗП у пропорційному розмірі до виконаної працівником норми.

Далі — ще приклади. Працівник працює з неповною зайнятістю. У цьому випадку мінзарплатну межу також розраховуємо пропорційно виконаній нормі праці.

ПРИКЛАД. Працівник, який працює на умовах неповного робочого часу, обіймає 0,75 штатної одиниці. Оклад — 7200 грн. Доплат, надбавок, премій немає. Квітень він відпрацював повністю.



Фактична зарплата працівника:
 $7200 \text{ грн} \times 0,75 = 5400 \text{ грн.}$

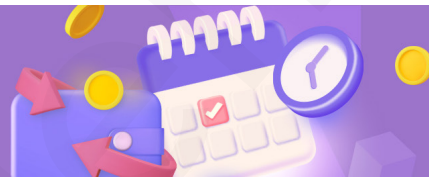
Оклад працівника нижче МЗП у місячному розмірі. Розраховуємо мінзарплатну межу з урахуванням його зайнятості:
 $8000 \text{ грн} \times 0,75 = 6000 \text{ грн.}$

Трудова доплата становитиме:
 $6000 - 5400 = 600 \text{ грн}$

Загальна сума зарплати за квітень становитиме:
 $5400 + 600 = 6000 \text{ грн}$

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



ПРИКЛАД. Денна тарифна ставка працівника 300 грн/дн. У квітні через хворобу він відпрацював тільки 10 з 22 робочих днів, передбачених графіком виходу на роботу. Разом з основною зарплатою працівникові було нараховано премію в сумі 1500 грн.



Фактична зарплата працівника дорівнює:
 $300 \text{ грн/дн.} \times 10 \text{ дн.} + 1500 \text{ грн} = 4500 \text{ грн.}$

Мінзарплатна межа з урахуванням виконаної норми праці:
 $8000 \text{ грн} : 22 \text{ к. дн.} \times 10 \text{ к. дн.} = 3636,36 \text{ грн.}$

Оскільки фактична зарплата працівника (4500 грн) вища за мінімальну пропорційну (3636,36 грн), то працівникові нараховуємо фактичну зарплату в сумі 4500 грн

Відрядна оплата праці. Оплата праці відрядника, що виконав місячну норму праці, має бути не менша:

— **МЗП у годинному розмірі за кожну відпрацьовану годину** — якщо в розрахунку відрядних розцінок брала участь **годинна тарифна ставка** і нормовані завдання встановлені **в годинах**;

— **МЗП у місячному розмірі** — якщо відрядні розцінки розраховані виходячи з **денної тарифної ставки** і нормовані завдання встановлені з розрахунку на день.

ПРИКЛАД. Норма виробітку за день (8-годинний робочий день) — 10 деталей. Відрядна розцінка на 1 деталь — 32 грн (розрахована виходячи з денної тарифної ставки). Працівник відпрацював усі дні за графіком виходу на роботу — 22 роб. дн., виготовивши деталі в кількості 230 шт. при нормі 220 шт. (норму виконано). Доплат, надбавок, премій немає.



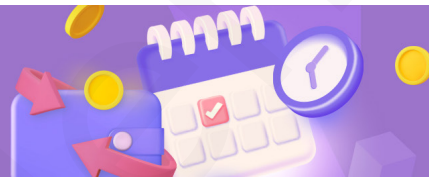
Фактична зарплата за виконаний обсяг робіт:
 $32 \text{ грн} \times 230 \text{ шт.} = 7360 \text{ грн.}$

Відрядні розцінки розраховані виходячи з денної тарифної ставки. Тому фактичну зарплату (7360 грн) порівнюємо з МЗП у місячному розмірі (8000 грн). Як бачите, мінімалка вище. Трудова доплата до МЗП становить:
 $8000 - 7360 = 640 \text{ (грн).}$

Загальна сума зарплати за квітень становитиме:
 $7360 + 640 = 8000 \text{ (грн)}$

Заробітна плата:

розрахунок, облік, податки



На цьому урок закінчимо. Ми познайомилися з однією з державних гарантій — мінімальною заробітною платою, а також навчилися розраховувати доплату до мінімальної зарплати при різних формах оплати праці.

На цьому лекцію про зарплату працівників завершено, але ми продовжимо вивчати цю тему ще й на наступній лекції. А поки що — висновки.

ВИСНОВКИ



- ✓ Розмір основної зарплати працівників при почасовій формі оплати праці залежить від тарифної ставки (окладу) та кількості відпрацьованого часу.
- ✓ **Почасова** система оплати праці за способом розрахунку поділяється на погодинну, поденну та місячну оплату.
- ✓ Якщо працівнику з почасовою формою оплати праці встановлено годинну тарифну ставку, то суму основної заробітної плати за місяць знаходимо як добуток його годинної тарифної ставки в гривнях і відпрацьованого часу в цьому періоді в годинах.
- ✓ При поденній оплаті праці заробітну плату працівника знаходять, помноживши його денну тарифну ставку, встановлену в штатному розписі, на фактичну кількість відпрацьованих днів.
- ✓ При місячній оплаті праці (працівнику встановлено оклад або місячну тарифну ставку) у разі виконання норми праці розмір основної заробітної плати працівника залишається незмінним!
- ✓ Якщо працівникові встановлено оклад (місячну тарифну ставку), то основна зарплата за місяць, який був відпрацьований не повністю через хворобу, відпустку тощо, буде розрахована пропорційно фактично відпрацьованим дням протягом місяця.
- ✓ Основну зарплату (фактичний відрядний заробіток) робітника при **прямій відрядній (відрядно-преміальній)** оплаті праці обчислюють шляхом підсумовування добутків відповідної відрядної розцінки і фактично виготовленої робітником кількості деталей (виконаних операцій) за розрахунковий період.
- ✓ Заробітна плата складається з основної зарплати, додаткової заробітної плати інших заохочувальних і компенсаційних виплат.
- ✓ Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за МЗП.
- ✓ Щоб виконати МЗП-вимогу щодо зарплати працівника, бухгалтеру в окремих випадках потрібно буде нараховувати працівникам так звану доплату до МЗП. Тобто довести розмір зарплати до мінімального розміру