

Редакція:

МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

ЛИСТ

Від 18.02.2020 р. N 3511-06/10282-07

Щодо розрахунку суми заробітної плати працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу

ЗАПИТ	Відповідно до ст. 56 КЗпП оплата праці працівників, яким встановлено неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень), провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Працівники, які працюють за сумісництвом, відповідно до ст. 102¹ КЗпП одержують плату за фактично виконану роботу. При практичному застосуванні цих норм виникають питання щодо нарахування зарплати за місяць для працівників, яким встановлено місячну оплату праці (посадовий оклад тарифну ставку). Річ у тім, що на практиці немає єдиного підходу до розрахунку зарплати в цій ситуації, коли працівник "на окладі" і трудиться в режимі неповного робочого часу за умов сумісництва. Одні незалежні фахівці вважають, що при застосуванні ст. 56 та ст. 102¹ КЗпП розрахунок потрібно проводити пропорційно зайнятості працівника, якщо він не відпрацював увесь свій неповний робочий час (варіант 1) (наша редакція завжди підтримувала саме такий варіант). Інші вважають, що розрахунок здійснюється пропорційно відпрацьованим годинам (варіант 2). При цьому можуть бути різні суми окладу (ставки) за нарахування. На нашу думку, більш логічним є варіант 1. Ми вважаємо, що при застосуванні ст. 56 та ст. 102¹ КЗпП неправильно ототожнювати "відпрацьований час" і "відпрацьовані години". А тому помилкою розраховувати в цьому випадку зарплату працівника пропорційно відпрацьованим годинам. Помилковий підхід у частині розрахунку оплати пропорційно відпрацьованим годинам, на наш погляд, впливає з помилкового трактування вищевказаної статті "...пропорційно відпрацьованому часу...". У цьому випадку "час" (рос. "время") № "година" (рос. "час"), це поняття, що мають різні значення. Зокрема, у Вікіпедії наведене таке визначення (https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%9A) "Година (позначення: год, h) - одиниця вимірювання часу". Покажемо на прикладах різні варіанти розрахунку зарплати для варіантів 1 і 2.
Варіант 1 - розрахунок пропорційно	Варіант 2 - розрахунок пропорційно

	зайнятості працівника, якщо він відпрацював увесь свій неповний робочий час	відпрацьованим годинам
	Працівник працює в режимі неповного робочого дня 20 год на тиждень, по 4 год і Нормальна тривалість роботи - 40-годинний робочий тиждень, 8 год на день (5-де двома вихідними в суботу та неділю). Тож цей працівник працює із зайнятістю: 20 неповною нормою на тиждень : 40 год за нормою на тиждень = 0,5. Місячний оклад - 10000,00 грн. Повна норма робочого часу у грудні 2019 року становить 166 годин, 21 р. дн. При ці дні з передсвятковим скороченням на 1 годину (24 та 31 грудня). Індивідуальна норма робочого часу у грудні 2019 році становить 84 год (21 р. дн., щ год). При цьому для неповного робочого дня не проводять передсвяткове скороч годину - нормами КЗпП це не передбачено (листи Мінсоцполітики від 28.08.2014 р 395/13/11614; від 28.08.2014 р. N 397/13/11614; від 22.12.2017 р. N 2960/0/10717/284). Працівник фактично відпрацював усі години та дні за індивідуальною нормою час 84 год.	
ЗАПИТ	Нараховуємо зарплату за грудень 2019 року:	
	10000,00 грн повний оклад x 0,5 зайнятість = 5000,00 грн	10000,00 грн повний оклад : 166 год повною нормою x 84 год фактично відпрацьовано = 5060,24 грн
	Маємо різницю в нарахованій сумі, оскільки при варіанті 1 ми враховували зайнят. працівника, а при варіанті 2 - розрахунок проведено пропорційно відпрацьованим На нашу думку, при застосуванні варіанта 1 не має бентежити той факт, що щомісяця працівник відпрацьовує різну кількість годин, а отримує одну зарплату. Адже і при зайнятості працівник щомісяця отримує однаковий розмір окладу (10000,00 грн) і щомісяця відпрацьовує різну кількість днів та годин (наприклад, у листопаді 2019 р дн., 168 год, а у грудні 2019 року - 21 р. дн., але 166 год, а зарплата = оклад = 10000,00 А тепер уявімо ситуацію, коли на одну посаду прийнято двох працівників, кожен відпрацьовує по пів дня - по 20 год на тиждень, по 4 год щодня. У такій ситуації логіці 2 працівники отримували разом один оклад - 10000,00 грн. Не більше й не менш це можливо лише для варіанта 1:	
	За грудень 2019 року нараховано: Першому працівнику: 10000,00 грн повний оклад x 0,5 зайнятість = 5000,00 грн. Другому працівнику: 10000,00 грн повний оклад x 0,5 зайнятість = 5000,00 грн. Разом за посадою нараховано 10000,00 грн (5000,00 + 5000,00)	За грудень 2019 року нараховано: Першому працівнику: 10000,00 грн оклад: 166 год за повною нормою x фактично відпрацьовано = 5060,24 Другому працівнику: 10000,00 грн оклад: 166 год за повною нормою x фактично відпрацьовано = 5060,24 Разом за посадою нараховано 10120,48 (5060,24 + 5060,24)
	Як бачимо, через різні підходи до розрахунку оплати праці за однією посадою, для варіантів маємо різні суми витрат на оплату праці. Але так не має бути, тим більше	

бюджетній сфері, де витрати чітко плануються та контролюються.

Отже, вважаємо, що працівникам з місячним окладом (ставкою) з неповною зайня можна проводити розрахунок зарплати до нарахування пропорційно відпрацьованим годинам (варіант 2).

Директоратом норм та стандартів гідної праці Мінекономіки розглянуто лист щодо оплати праці при встановленні неповного робочого часу, який надійшов з Міністерства соціальної політики України, та в межах компетенції повідомляється наступне.

Статтею 21 Закону України "Про оплату праці" (далі - Закон) встановлено, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Згідно із статтею 1 Закону заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Робота на умовах неповного робочого часу регламентується статтею 56 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП). Неповний робочий час може бути встановлений за угодою між працівником і роботодавцем, з ініціативи роботодавця, а також в обов'язковому порядку на прохання працівників, які мають право на неповний робочий час згідно з законодавством.

У випадку якщо працівники відповідно до статті 56 КЗпП працюють на умовах неповного робочого часу, то оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу, або залежно від виробітку.

Тобто обчислення заробітної плати залежить від умов укладеного трудового договору. Тому працівникові, який згідно з трудовим договором працює на умовах частини місячного посадового окладу (0,25 ставки, 0,5 ставки, 0,75 ставки тощо), у разі відпрацювання ним всіх робочих днів і годин, передбачених індивідуальним графіком роботи, розрахованим з урахуванням вимог статей 50 - 53, 67 та 73 КЗпП, заробітна плата має обчислюватися шляхом множення місячного посадового окладу за повною посадою на частину окладу, яку займає працівник за цією посадою.

У зазначених в листі прикладах, на нашу думку, вірним є перший варіант.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

**Генеральний директор Директорату
норм та стандартів гідної праці**

Ю. Кузовой