****

**Одеська обласна організація**

Інформаційний бюлетень

**№52**

**Жовтень 2022**

**Коли застосовувати погодинну оплату праці**

 ***Погодинна оплата праці*** — це різновид почасової системи оплати праці. Вона передбачає обов’язкове відпрацювання місячної норми робочого часу. Погодинна оплата праці не дає підстав скорочувати нормальну тривалість робочого часу (п [3. постанови КМУ «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 05.05.2010 № 330](https://zakon.rada.gov.ua/go/330-2010-%D0%BF)).

 Погодинну оплату праці застосовують переважно для робіт за робітничими професіями. Якщо застосовуєте погодинну оплату праці, зарплату працівникам обчислюйте виходячи:

* з годинної тарифної ставки;
* фактичної кількості відпрацьованих годин за відповідний місяць.

 Роботу понад установлену норму тривалості робочого часу проводьте лише у випадках, передбачених статтею 62 Кодексу законів про працю України (КЗпП), яка встановлює обмеження надурочних робіт. Надурочні роботи при погодинній оплаті праці оплачуйте в подвійному розмірі годинної ставки (Ч. 1 ст. 106 КЗпП).

 Погодинна (почасова) оплата праці згадується в ст. 92 КЗпП, де також вимагається встановлення працівникам нормованих завдань. Нормоване завдання в даному випадку – це визначений обсяг робіт, що працівник має виконати за одну годину роботи.

 При погодинній формі оплати праці [норма тривалості робочого тижня](https://www.golovbukh.ua/article/9178-normi-trivalost-robochogo-chasu-2022) незмінна – 40 годин. Перевищувати дану норму можна з урахуванням умов, які визначені ст. 65 КЗпП: 4 години протягом 2-х днів підряд та 120 годин на рік. Це граничні норми надурочних робіт. Відпрацьовані понад встановлений робочий час години оплачують у подвійному розмірі.

***Як обчислити мінімальну годинну тарифну ставку***

 Щоб визначити середньомісячну кількість робочих годин, візьміть фонд робочого часу на календарний рік, який розрахований за календарем п’ятиденного робочого тижня з нормою тривалості робочого часу — 40 год на тиждень з однаковою тривалістю щоденної роботи. Цей показник використовують для обчислення мінімальної зарплати в погодинному розмірі в Законі про Держбюджет.

 Мінімальну заробітну плату в погодинному розмірі визначайте, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати на місяць та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні (Пп. 2 п. 1 Постанови № 330).

 У 2022 році основні показники для розрахунку такі:

* мінімальна зарплата у погодинному розмірі (з січня по вересень) — 6500 грн ÷ 165,58 год = 39,26 грн;
* мінімальна зарплата в погодинному розмірі (з жовтня по грудень) — 6700 грн ÷ 165,58 год = 40,46 грн.

 Тепер щодо самого розрахунку зарплати при погодинній оплаті. Можуть бути 2 варіанти: простий (без премій) та з преміями. Щодо останніх можна створити [положення про преміювання](https://1gl-vip.expertus.ua/?utm_medium=refer&utm_source=www.golovbukh.ua&utm_term=7724&utm_content=art&utm_campaign=red_block_content_link_frame#/forms/found/fixedregioncode=1&ishiddensearch=false&phrase=%d0%bf%d0%be%d0%bb%d0%be%d0%b6%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d1%8f%20%d0%bf%d1%80%d0%be%20%d0%bf%d1%80%d0%b5%d0%bc%d1%96%d1%8e%d0%b2%d0%b0%d0%bd%d0%bd%d1%8f...&sort=Relevance/) по підприємству.

 Як здійснити розрахунок для обох варіантів покажемо далі.

 У простій ситуації зарплата дорівнює:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Зарплата працівника | = | Погодинна тарифна ставка | × | Кількість відпрацьованих годин за місяць |

 Якщо ж нараховуються ще й премії, то вийде:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Зарплата працівника | = | Погодинна тарифна ставка | × | Кількість відпрацьованих годин за місяць | + | Премія |

***Погодинна оплата праці 2022 та мінімальна зарплата***

 Для забезпечення мінімальних державних гарантій годинна тарифна ставка повинна бути не менше годинної мінімальної оплати праці, яка затверджена державою ([ст. 31 Закону «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80)). У 2018-2022 роках встановлені наступні розміри погодинної [мінімальної зарплати](https://www.golovbukh.ua/article/9135-mnmalna-zarplata-v-2022-rots):

| Місячна/ погодинна мінімальна зарплата | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 01.01.2020 -31.08.2020 | 01.09.2020 -31.12.2020 | 01.01.2021 -30.11.2021 | 01.12.2021 -31.12.2021 | 01.01.2022 -30.09.2022 | 01.10.2022 -31.12.2022 |
| Місячна | 3723 грн | 4173 грн | 4723 грн | 5000 грн | 6000 грн | 6500 грн | 6500 грн | 6700 грн |
| Погодинна | 22,41 грн | 25,13 грн | 28,31 грн | 29,20 грн | 36,11 грн | 39,12 грн | 39,26 грн | 40,46 грн |
| Норма годин на рік | 1994 год | 1993 год | 2002 год | 1994 год | 1987 год |

Розрахунок мінімальної погодинної зарплати проводять так:

* для 2018 року: 3723
* для 2021 року: 6000 × 12 ÷ 1994 = 36,11 та 6500 × 12 ÷ 1994 = 39,12;
* для 2022 року: 6500 × 12 ÷ 1987 = 39,26 та 6700 × 12 ÷ 1987 = 40,46.

 Також тут варто згадати лист Мінсоцполітики від 20.03.2017 р. № 766/0/101-17/28, що для працівників оплата яких здійснюється за погодинною оплатою, має дотримуватися державна гарантія – мінімальна зарплата в погодинному розмірі (а не [місячному](https://www.golovbukh.ua/article/9315-prikladi-rozrahunku-zarplati-za-nepovniy-msyats)). Це означає, що якщо працівник із погодинною тарифною ставкою виконав місячну норму праці і розмір його зарплати вийшов меншим за мінімальну місячну (наприклад, 6500 грн у період з 1 січня по 30 вересня 2022 року), то доплачувати до 6500 грн не потрібно!

 Мінімальний погодинний розмір з 1 січня по 30 вересня 2022 року у сумі 39,26 грн і є тією мінімальною державною гарантією. Звичайно, при цьому дотримуйте годинні норми. Заборонено в разі підвищення годинної мінімалки одночасно збільшувати годинну норму роботи ([пп. 4 п. 1 постанови КМУ «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 05.05.2010 № 330](https://zakon.rada.gov.ua/go/330-2010-%D0%BF%22%20%5Ct%20%22_blank)).

 Увага: погодинна мінімальна зарплата є достатньою гарантією щодо оплати праці працівника.

 Згаданий лист Мінсоцполітики дещо розходиться з вимогами п. 2 Методрекомендацій № 69, прийнятих наказом Мінпраці та соцполітики від 16 квітня 1999р., де говориться про те, що розмір зарплати не повинен бути меншим розміру місячної мінімалки за умови [виконання місячної норми](https://www.golovbukh.ua/article/9315-prikladi-rozrahunku-zarplati-za-nepovniy-msyats) робочого часу. Однак, слід враховувати той факт, що Методрекомендації № 69 створювалися аж у 1999 році. Мінімальна ж погодинна оплата праці на рівні держави стала визначатися тільки з 2010 року. Тому брати до уваги слід саме наведений вище лист Мінсоцполітики як більш свіжий.

 Однак, слідкувати за місячною сумою зарплати (більше/менше мінімалки) все ж таки потрібно. Чому? Через існування мінімальної бази ЄСВ.

***Погодинна оплата праці та мінімальний ЄСВ***

 [Нарахування ЄСВ](https://www.golovbukh.ua/article/9211-sv-u-2022-rots) з мінімальної бази прописано [абз. 2 ч. 5 ст. 8 Закону «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17%22%20%5Cl%20%22Text%22%20%5Ct%20%22_blank). І тут іде мова виключно про розмір мінімальної зарплати за місяць. Виходить, що якщо зарплата за погодинної оплати за основним місцем роботи є меншою за встановлену мінімалку, наприклад, становить 6100 грн, а не 6500 грн (з 01.01.2022 по 30.09.2022) чи 6700 (з 01.10.2022 по 31.12.2022), то ЄСВ нараховуйте саме з 6500 грн чи 6700 грн (лист ДФС від 13.04.2018 № 1549/ІПК/15-32-13-01-10).

 Отже, за погодинної оплати праці:

* зарплата за місяць може бути меншою за місячну мінімалку (це не порушення трудового законодавства);
* якщо зарплата за місяць менша за місячну мінімальну зарплату, то ЄСВ нараховуйте з мінімальної зарплати. Тобто сума ЄСВ не може бути меншою за мінімальний місячний розмір.

***Приклад 1***. Сума місячної зарплати більша мінімальної зарплати

 Працівнику, який працює на умовах погодинної оплати, встановили мінімальну зарплату, тобто 39,26 грн у січні 2022 року. Для нього це основне місце роботи. У цьому місяці працівник відпрацював 167 год. Йому нарахували 6556,42 грн (39,26 × 167). ЄСВ становитиме 1442,41 грн (6556,42 × 22%).

***Приклад 2***. Сума місячної зарплати менше мінімальної зарплати

 Візьмемо працівника з Прикладу 1.

Зарплату нарахуємо за лютий 2022 року. Мінімальна оплата праці — 39,26 грн. Однак годинна норма лютого — 160 год. Отримуємо зарплату: 6281,60 грн (39,26 × 160). Це менше, ніж мінімалка 6500 грн. Доплату не проводьте. Однак ЄСВ нараховуйте з мінімалки: 1430,00 грн (6500 × 22%).

 В останньому прикладі місячна зарплата менша мінімального розміру, проте її не дотягуйте. А ось ЄСВ нараховуйте у мінімальному розмірі (у 2022 році — 1430,00 грн з 1 січня по 30 вересня та 1474,00 грн з 1 жовтня по 31 грудня).

*Документи, які слід мати для погодинної оплати праці*

 Щоб оформити погодинну оплату праці необхідно мати:

* величину погодинної тарифної ставки, яку затверджують в колективному договорі або трудовому договорі (контракті);
* сам факт встановлення погодинної оплати праці — погодинна оплата праці має бути прописана у колективному договорі, трудовому договорі (контракті), положенні про оплату праці підприємства;
* [наказ про встановлення погодинної оплати праці](https://1gl-vip.expertus.ua/?utm_medium=refer&utm_source=www.golovbukh.ua&utm_term=7724&utm_content=art&utm_campaign=red_block_content_link_image#/forms/found/fixedregioncode=1&phrase=%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%), якщо її спочатку не було;
* затверджені нормовані завдання. Нормоване завдання має містити, які саме види робіт та скільки часу, наприклад, годин вимагається на виконання, або які саме роботи за годину часу має виконувати працівник на певній посаді;
* тарифну сітку. Держпраці рекомендує дотримуватися міжпосадових коефіцієнтів співвідношень тарифних ставок. Мати різні погодинні ставки для робіт різного кваліфікаційного рівня вимагає також ст. 96 КЗпП. Не рекомендуємо робити для всіх працівників однакову погодинну тарифну ставку — контролери це розцінюють як порушення трудового законодавства. По більш кваліфікованій праці мають бути більші погодинні ставки. Коефіцієнти розробляють самостійно або беруть з галузевої угоди, якщо така існує.

 Зазначимо щодо штатного розпису, – там оклади встановлюють звичайним чином, тобто не погодинні, а місячні.

 Також якщо у вас ще немає погодинної оплати праці, але ви її впроваджуєте для всіх чи окремої групи працівників, то в період воєнного стану відповідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-1Х від 19.07.2022р. роботодавцю достатньо повідомити таких працівників про зміни істотних умов праці до того, як їх запровадити, але в мирний час потрібно повідомити працівників не менш як за 2 місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Для цього видаєте наказ про впровадження погодинної форми оплати праці, на якому мають підписатися працівники, кого це стосується.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників*

*Подгорець В.В., тел. 0676544235*