

# Оплата праці при підсумованому обліку робочого часу

Відповідно до ст.61 КЗпП України на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємство), а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з таким розрахунком, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин, передбаченого ст. 50 та 51 КЗпП України.

При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем і погоджуються з профспілками, а в разі їх відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі.

Згідно з [листом МСПУ від 21.02.2017 №242/0/102-17/282](#), у випадку застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані таким чином, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений в колективному договорі, відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період.

У кінці кожного місяця провадиться нарахування працівникам

належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування окладів, доплат і надбавок, в т. ч. за роботу у нічний час, роботу у святкові та неробочі дні тощо, а по закінченню облікового періоду, у випадку наявності надурочних годин, провадиться оплата надурочної роботи.

При цьому у випадку, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати **оклад, встановлений йому в трудовому договорі (штатному розписі)**, провести за необхідності доплату до розміру мінімальної заробітної плати та врахувати, що доплата за нічну роботу розраховується із встановленого працівнику окладу, проте нараховується понад розмір мінімальної заробітної плати.

У випадку коли працівник протягом місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати, щорічній відпустці, на лікарняному, не з'явився на роботі з нез'ясованих причин тощо, то заробітна плата йому нараховується **пропорційно відпрацьованому ним часу згідно із встановленим графіком виходів (змін)**.

У кінці облікового періоду працівникові нараховують заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати та проводять оплату надурочних годин у подвійному розмірі понад розмір мінімальної заробітної плати.

Годинна ставка для оплати надурочної роботи при обліковому періоді тривалістю рік обчислюється шляхом ділення окладу (місячної тарифної ставки), встановленого працівникові на момент нарахування зазначеної оплати (наприкінці року – при обліковому періоді рік), на середньомісячне число годин за обліковий період (рік), яке має розраховуватися з урахуванням

норми тривалості робочого часу за рік (лист Мінсоцполітики від 24.04.2017. № 1264/0/101-17/282).

Норма тривалості робочого часу за обліковий період, це – тривалість робочого часу працівника відповідно до графіка його роботи (змінності). Вона розраховується і встановлюється для кожного працівника персонально.