

## ДО ВІДОМА ГРОМАДЯН!

Інгульське об'єднане управління Пенсійного фонду України м. Миколаєва Миколаївській області нагадує, що відповідно до ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному чи одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

У зв'язку з тим, що з 1 січня 2017 року якщо нарахована заробітна плата за виконану норму праці нижче розміру мінімальної зарплати, роботодавець повинен провести доплату до рівня мінімальної зарплати, яку слід виплачувати щомісячно одночасно з виплатою зарплати, виникають питання щодо нарахування заробітної плати особам, які працюють за сумісництвом, або суміщають професії.

По перше, необхідно визначити чим відрізняються суміщення та сумісництво. **Суміщення** – це виконання разом зі своїми посадовими обов'язками, передбаченими трудовим договором або посадовою інструкцією, додаткової роботи за іншою посадою. Виконання додаткових обов'язків здійснюється в межах робочого часу за основним місцем роботи. При цьому працівник отримує доплату за суміщення професій а процентному співвідношенні від посадового окладу за додатковою роботою.

**Сумісництво** – це виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому чи іншому підприємстві (установі, організації) або в громадянина. При сумісництві працівник виконує посадові обов'язки за кожною посадою з відпрацюванням норми робочого часу (ст. 102<sup>1</sup> КЗпП). Нарахування заробітної плати проводиться за фактично відпрацьований час за кожною посадою.

Якщо працівник працює за сумісництвом на одному підприємстві – це класифікують як внутрішнє сумісництво, а якщо на різних – зовнішнє. Наприклад, працівник, який працює на підприємстві за основним місцем роботи як водій, може у вільний від цієї роботи час працювати на цьому ж підприємстві охоронцем. У разі внутрішнього, як і у разі зовнішнього, сумісництва трудові відносини за основною посадою та за посадою за сумісництвом оформлюються окремо. За кожною посадою визначають тривалість робочого часу, окремий порядок оплати праці, надання відпусток і т.ін.

По сумісниках заробітна плата не може бути менше мінімальної лише за умови відпрацювання повного місяця, а коли сумісник працює на умовах неповного робочого часу, його зарплата за місяць може бути меншою за мінімальну та визначається пропорційно зарплаті за повністю відпрацьований час.

Нагадуємо, що відповідно до ст. 3 Закону України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР "Про оплату праці" (далі Закон України 108/95-ВР) при забезпеченні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їздний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат.

Оскільки доплата за суміщення професій не входить до цього переліку, то її слід ураховувати у складі заробітної плати та лише після цього проводити донарахування до рівня мінімальної заробітної плати.

### Наприклад:

**1. заробітна плата з урахуванням суміщення менше мінімальної:** жінка займає посаду секретаря з окладом 1800 грн. та по суміщенню виконує обов'язки інспектора відділу кадрів з доплатою 40% від посадового окладу інспектора відділу кадрів, що становить 960 грн. на місяць.

Заробітна плата працівниці становить:  $1800,00 + 960,00 = 2760,00$  грн.

Для забезпечення мінімального рівня заробітної плати працівниці потрібно здійснити доплату в розмірі:  $3200,00 - 2760,00 = 440,00$  грн.

**2. заробітна плата з урахуванням суміщення більше мінімальної:** працівник працює завгосподарством з окладом 3200 грн. та за суміщення професій отримує доплату в розмірі 25% від посадового окладу комірника (600,00 грн.). Оскільки працівник отримує доплату за суміщення професій без відпрацювання робочого часу, то за посадою комірника проводити доплату до рівня мінімальної зарплати не потрібно.

Тож працівник за повністю відпрацьований місяць має отримати:  
 $3200,00 + 600,00 = 3800,00$  грн.

Відповідно до ст. 19 Закону України 108/95-ВР оплата праці особам, що працюють за сумісництвом, здійснюється за фактично виконану роботу за кожною посадою. При цьому доплату до мінімального рівня слід нараховувати окремо за основним місцем роботи і зарплатою на роботі за сумісництвом, у т.ч. і внутрішнім, не треба та за кожним місцем роботи рівень забезпечення мінімальною заробітною платою потрібно визначати пропорційно відпрацьованому робочому часу.

### **Наприклад:**

#### **1. розрахунок доплати до мінімальної зарплати суміснику:**

Працівниця на підприємстві займає 0,75 ставки касира (основне місце роботи) з посадовим окладом 1700,00 грн. та 0,5 ставки бухгалтера (сумісництво) з окладом 2100,00 грн.

Визначимо рівень забезпечення мінімальної зарплати при повністю відпрацьованому місяці:  
 $3200,00 * 0,75 = 2400,00$  грн.

Основна заробітна плата становить:  $1700,00 * 0,75 = 1275,00$  грн.

Доплата до МЗП становить:  $2400,00 - 1275,00 = 1125,00$  грн.

За посадою касира жінка повинна отримати 2400,00 грн.

За внутрішнім сумісництвом рівень МЗП становить:  $3200,00 * 0,5 = 1600,00$  грн.

Розмір заробітної плати за сумісництвом дорівнює:  $2100,00 * 0,5 = 1050,00$  грн.

Розмір доплати до мінімального рівня:  $1600,00 - 1050,00 = 550,00$  грн.

За посадою бухгалтера жінка повинна отримати 1600,00 грн.

Таким чином, всього розмір заробітної плати за місяць становить:  
 $2400,00 - 1600,00 = 4000,00$  грн.

#### **2. розрахунок доплати до мінімальної заробітної плати в умовах неповного робочого часу:**

Сумісник працює на 0,5 ставки та при нормі робочого часу 168 годин на місяць відпрацював 80 годин. За місяць йому нараховано 1320 грн.

Рівень забезпечення мінімальної заробітної плати:

$3200,00 : 168 \text{ год.} * 80 \text{ год.} = 1523,81$  грн.

Тож суміснику потрібно доплатити до рівня мінімальної зарплати:

$1523,81 - 1320,00 = 203,81$  грн.

Щодо донарахування єдиного внеску до мінімального рівня по сумісниках - переваги при нарахуванні єдиного внеску буде мати лише сумісник, який працює **не за основним місцем роботи!** Якщо працівник-сумісник працює на підприємстві неповний робочий час, тобто його зарплата не дотягує до мінімальної, донарахування ЄВ не провадиться. А саме: при нарахуванні заробітної плати фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи (зовнішні сумісники) ставка ЄВ застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру. Тобто, ЄВ роботодавець нараховує з фактичної зарплати, навіть якщо вона менше мінімальної. Таке "послаблення" отримують лише зовнішні сумісники.

Щодо внутрішніх сумісників - відповідно до роз'яснень ДФС при оподаткуванні ЄВ доходів внутрішніх сумісників до уваги береться загальна сума оподаткованого доходу. Саме цей загальний дохід потрібно порівнювати із розміром мінімальної зарплати, і в разі необхідності робити донарахування ЄВ на суму різниці.

Що стосується оплати праці працівників з погодинною оплатою праці, то Законом України "Про Державний бюджет на 2017 рік" затверджено як розмір мінімальної заробітної плати в розрахунку на місяць (3200,00 грн.) так і погодинний її розмір, а саме 19,34 грн.

Погодинна оплата праці передбачає нарахування працівникам заробітної плати виходячи з погодинної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих годин за розрахунковий період. При цьому існують погодинна система оплати праці та погодинно-преміальна, за якої працівники окрім основної зарплати отримують премії.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 № 330 "Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі" мінімально заробітна плата в погодинному розмірі застосовується:

- на підприємствах незалежно від форми власності у разі встановлення погодинної оплати праці і застосуванням відповідних нормованих завдань та обліку фактичного робочого часу;
- фізичними особами, які використовують найману працю з погодинною оплатою праці;
- в установах та організаціях що фінансуються з бюджету, в разі прийняття Кабінетом Міністрів України рішення про встановлення працівникам погодинної оплати праці.

Тобто погодинна мінімально заробітна плата може застосовуватися лише для тих працівників, яким відповідно до колективного договору замість посадового окладу встановлена годинна тарифна ставка.

Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі визначається виходячи з розміру мінімальної заробітної плати на місяць та середньомісячної норма тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Саме так визначено погодинну норму оплати праці на 2017 рік:

$3200,00 \text{ грн.} * 12 \text{ міс.} / 1986 \text{ год.} = 19,34 \text{ грн.}$ , де 1986 – норма тривалості робочого часу в розрахунку на рік.

Для працівників з погодинною нормою оплати праці розмір мінімальної заробітної плати повинен визначатися шляхом множення мінімальної зарплати в погодинному розмірі на місячну норму робочого часу.

### **Наприклад:**

#### **1. розрахунок мінімальної заробітної плати за погодинною системою:**

Місячна норма робочого часу при 40-годинному робочому тижні в лютому 2017 року 160 години (4 тижні по 40 годин).

Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі в лютому становить:

$19,34 \text{ грн.} * 160 \text{ год.} = 3094,40 \text{ грн.}$

В березні 2017 року місячна норма робочого часу - 175 годин (4 тижні по 40 годин, 1 повний робочий день – 8 годин, 1 передсвяковий день – 7 годин).

Мінімальна заробітна плата для працівників з погодинною нормою оплати праці в березні 2017 року становить:

$19,34 \text{ грн.} * 175 \text{ год.} = 3384,50 \text{ грн.}$

Таким чином, для працівників з погодинною оплатою праці місячний розмір мінімальної заробітної плати змінюється щомісяця в залежності від норми робочого часу та може бути менше, або більше ніж 3200,00 грн.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, потрібно провести доплату до рівня мінімальної зарплати.

**Наприклад: розрахунок доплати до мінімальної зарплати за погодинною системою оплати праці:**

Працівнику встановлено годинну тарифну ставку в розмірі 15,32 грн. Він повністю виконав місячну норму робочого часу – 159 годин.

За фактично відпрацьований час зарплата становить:

$$15,32 \text{ грн.} * 159 \text{ год.} = 2435,88 \text{ грн.}$$

За працю в нічний час працівнику нараховано 324,00 грн.

Мінімальний розмір зарплати, який належить виплатити працівнику:

$$19,34 \text{ грн.} * 159 \text{ год.} = 3075,06 \text{ грн.}$$

Оскільки сума доплати за роботу в нічний час не враховується для забезпечення мінімального рівня зарплати, то розмір доплати до мінімуму становить:

$$3075,06 - 2435,88 = 639,18 \text{ грн.}$$

Таким чином, розмір зарплати становить:

$$3075,06 + 2435,88 + 324,00 = 3399,06 \text{ грн.}$$

Якщо працівник за якихось обставин (тимчасова непрацездатність, відпустка, праця в умовах неповного робочого часу) не відпрацював місячну норму робочого часу, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

**Наприклад: розрахунок мінімальної зарплати при неповністю відпрацьованій годинній нормі:**

При нормі робочого часу 160 годин працівник відпрацював 120 годин.

Мінімальний розмір зарплати за фактично відпрацьований час:

$$19,43 \text{ грн.} * 120 \text{ год.} = 2331,60 \text{ грн.}$$

Доплата не проводиться.

Телефон для довідок: 58-22-54.

*Керівництво Інгульського об'єднаного управління ПФУ м. Миколаєва  
Миколаївської області.*