



Для працівників, яким встановлені місячні оклади з нормою праці - місяць, мінімальною державною гарантією в оплаті праці є мінімальна заробітна плата **в місячному розмірі**, а для працівників з погодинною оплатою - мінімальна заробітна плата **в погодинному розмірі**

.

Згідно зі ст. 1 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Тобто якщо працівником виконана місячна норма праці, йому мають нарахувати заробітну плату **не нижче розміру мінімальної заробітної плати**.

Частиною п'ятою ст. 3¹ Закону України "Про оплату праці" встановлено, що в разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується **пропорційно до виконаної норми праці**

.

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 встановленій 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 (півріччя), 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.

(лист Мінсоцполітики від 21.02.2017 р. № 242/0/102-17/282)