

## Чи потрібно вести таблиць обліку робочого часу якщо працівник один

**ЗАПИТАННЯ** Чи потрібно вести таблиць обліку робочого часу якщо найманий працівник в роботодавця один

**ВІДПОВІДЬ** Так, таблиць обліку робочого часу ведемо навіть на одного працівника. І ось чому.

У разі найму за трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець має виплачувати працівникові зарплату (ч. 1 ст. 21 [КЗпП](#)).

Згідно з [ст. 94 КЗпП](#), [ст.1 Закону України «Про оплату праці»](#) заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Таким чином, за наявності найманих працівників, незалежно від того, один він чи декілька, роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи, на підставі якого проводити оплату праці, і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку (ст. 30 Закону України «Про оплату праці»).

Для цього, відповідно, ведеться таблиць обліку робочого часу, що регламентовано наказом Державного комітета статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р.№489 (типова форма № П-5).

У таблиці обліку використання робочого часу позначають фактично відпрацьований час, відпрацьовані за місяць години, зокрема надурочні, вечірні, нічні, а також інші відхилення від нормальних умов роботи.

Отже, кожен роботодавець має забезпечити облік робочого часу в письмовому вигляді за допомогою таблиць обліку використання робочого часу, навіть якщо найманий працівник один.

Ці обов'язки покладаються на роботодавця ч. 3 ст. 30 [Закону про оплату праці](#) та полягають у забезпеченні достовірного обліку виконуваної працівником роботи.

Невиконання ч. 2 ст. 30 [Закону про оплату праці](#) розцінюється як порушення інших вимог трудового законодавства, що тягне за собою накладання штрафу за ст. 265 [КЗпП](#).

Ст.інспектор ГУ Держпраці

в Одеській області

І.Б.Сорокін