



НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что работникам, в отношении которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. При этом, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал или год) не должна превышать нормальное число рабочих часов.

КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ С СУММИРОВАННЫМ УЧЕТОМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Суммированный учет рабочего времени используется при вахтовом методе организации работ.

Работа в режиме гибкого рабочего времени также предполагает введение суммированного учета рабочего времени.

НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Если работодатель вводит суммированный учет рабочего времени, он должен обеспечить каждую категорию работников полагающейся ей по норме продолжительностью рабочего времени в учетном периоде.

Нормы рабочего времени на соответствующий год публикуются в производственных календарях.

Следует учитывать, что время, когда работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (отпуск, больничный), исключается из нормы рабочего времени.

Например: норма рабочего времени за первый квартал 2015 года составила 440 часов, в том числе 120 часов в январе, 152 часа в феврале и 168 часов в марте.

Если с 15 по 31 марта работник находился в отпуске, норма рабочего времени за первый квартал для него составит 344 часа.

ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

При суммированном учете рабочего времени график работы, составляется таким образом, чтобы рабочее время за учетный период по

графику равнялось норме рабочего времени. Внутри учетного периода заложенная по графику отработка часов может отличаться от нормы рабочего времени.

Количество часов, отработанных сверхурочно, определяется как разница часов, фактически отработанных, и часов по норме рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Количество часов, оплачиваемых в полуторном размере, рассчитывается как количество отработанных смен в учетном периоде, умноженное на два.

Остальные часы сверхурочной работы за учетный период оплачиваются в двойном размере.

Например: в июне 2015 года работник отработал 10 смен продолжительностью 240 часов, при норме 167 часов. Сверхурочная работа составила 73 часа. Из них 20 часов оплачиваются в полуторном размере, а 53 часа – в двойном размере.

ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

При режиме суммированного учета рабочего времени выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели в соответствии с графиком сменности. Если по графику работы смены выпадает на субботу или воскресенье, работа в этот день не считается работой в выходной день.

Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может

быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При этом часы, оплаченные работнику за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере, в расчет сверхурочной работы входить не будут.

Например: в предыдущем примере 16 часов работы пришлось на нерабочий праздничный день. Данные 16 часов будут оплачены в двойном размере. Кроме того, 20 часов будут оплачены в полуторном размере и 37 часов – в двойном размере.

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Порядок исчисления среднего заработка определен в статье 139 ТК РФ. Особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде (предшествующие 12 календарных месяцев), на количество часов, фактически отработанных в этот период. Средний заработок работника определяется путем умножения среднего

часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Например: работнику рассчитывается размер выходного пособия при сокращении с 5 июля 2015 года. В расчетном периоде с июля 2014 года по июнь 2015 года им отработано 1811 часов. Сумма заработной платы за расчетный период составила 220,0 тыс. рублей. Средний часовой заработок составит 121,5 рубль. Норма рабочего времени с 6 июля по 5 августа составляет 184 часа. Выходное пособие составит 22 356 рублей.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Министерство труда и занятости Иркутской области

664011, г. Иркутск, ул. Желябова, д. 8а
тел. (3952) 33-61-85, факс (3952) 33-45-98

Отдел оплаты труда и уровня жизни

тел./факс (3952) 34-35-42, 34-35-46

e-mail: szn-irkobl@mail.ru

www.irkzan.ru