

# **Суммированный учет как способ учета рабочего времени**

Часть 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В зависимости от специфики работы в организации можно вести поденный, понедельный или суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного его учета.

При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода

Работодатель обязан организовать работу таким образом, чтобы сотрудник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, полностью отработал норму рабочего времени за учетный период.

В соответствии с ч. 6 ст. 99 ТК РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год.

Работникам с ненормированным рабочим днем часы, отработанные сверх нормы рабочего времени, не оплачиваются, так как компенсируются дополнительным отпуском (**Письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1**).

Суммированный учет обязательно должен быть введен при вахтовом методе работы Ст. 300 ТК РФ.

Необходимо вести точный учет количества сверхурочно отработанных часов при суммированном учете рабочего времени.

## **Введение суммированного учета рабочего времени.**

- В соответствии с ч. 3 ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.
- Он вводится по организации в целом или для определенных категорий сотрудников, при выполнении отдельных видов работ.
- Если правила уже утверждены - в них вносятся изменения, касающиеся суммированного рабочего времени с учетом мнения представительного органа работников.
- Работники, для которых вводится суммированный учет, под роспись знакомятся с внесенными изменениями.
- Если суммированный учет рабочего времени введен не во всей организации (что закреплено в ПВТР) – условие о работе при суммированном учете рабочего времени должно быть указано как условие трудового договора.

Установить учетный период и порядок подсчета индивидуальной нормы за учетный период (какие периоды исключаются)

Определить правила подсчета и конкретные размеры оплаты сверхурочной работы

Установить норму часов за выбранный учетный период: по производственному календарю, исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени.

Утвердить график работы с таким расчетом, чтобы за учетный период сотрудник полностью отработал норму рабочего времени.

**Важно!**

**Чем длиннее учетный период, тем больше шансов у работодателя выстроить график сменности так, чтобы исключить возможность появления сверхурочных часов работы.**

**Норма рабочего времени** – это количество часов, которое должен отработать работник в соответствии с условиями трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов организации за определенный промежуток времени.

Норма рабочего времени определяется пунктом 1 Порядка исчисления нормы времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н.

**Учетный период** – это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или локальными актами работодателя, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени.

***Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один квартал. Общая продолжительность рабочего времени за квартал не должна превышать нормального числа рабочих часов, рассчитанных по норме 40- часовой рабочей недели.***

# Расчет сверхурочной работы по итогам учетного периода.

При суммированном учете рабочего времени доплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода.

## Определение нормы часов за учетный период:

1. Если возможно – по Производственному календарю на соответствующий год
2. Если такая норма в Производственном календаре не указана - продолжительность рабочей недели делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в периоде и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

## Определение индивидуальной нормы с учетом периодов отсутствия работника.

При определении индивидуальной нормы рабочего времени для сотрудника, не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работает:

- все виды отпусков,
- периоды временной нетрудоспособности,
- дни выполнения государственных или общественных обязанностей,
- выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом,
- дни прохождения медицинского обследования,
- сдачи крови,
- дни отдыха доноров и т.д.

**Вариант определения индивидуальной нормы часов Работника по формуле:**

$$N_{\text{инд.}} = N_{\text{по ПК}} - Ч.$$

- где **N по ПК** – норма часов по производственному календарю;

- **Ч** - часы отсутствия по графику работы Работника.

**Количество часов сверхурочной работы по итогам учетного периода рассчитывается по следующей формуле:**

$$С = КЧ_{\text{по табелю}} - N_{\text{инд.}}$$

- где **С** - сверхурочные часы;

- **КЧ по табелю** – количество фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени за учетный период;

- **N инд.** - индивидуальная норма часов Работника за определенный период.

# Что делать, если в конце учетного периода выявили недоработку до нормы рабочего времени

В учетном периоде работник не смог отработать норму рабочих часов по причине не правильно составленного графика работы



оплата фактически отработанного времени оказалась меньше, чем гарантировано работнику трудовым законодательством



Оплата неотработанных часов производится в размере не ниже средней заработной платы сотрудника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени ([ч. 1 ст. 155 ТК РФ](#)).

При приеме работника в течении учетного периода (не с начала) норма рабочего времени исчисляется за фактически отработанный им период – со дня начала работы до окончания учетного периода.

При увольнении работника до окончания учетного периода норма рабочего времени исчисляется за фактически отработанный им период - с начала учетного периода до дня увольнения.

При переводе (в т.ч. временном переводе) Работника на другую работу, где применяется суммированный учет, норма рабочего времени в целях определения сверхурочной работы в рамках учетного периода исчисляется за фактически отработанный им период - со дня начала перевода по день его окончания включительно).

При временном переводе Работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из нормы рабочего времени в целях определения сверхурочной работы в рамках учетного периода

## Особенности оплаты труда при суммированном учете рабочего времени

Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере.

Определять, сколько часов переработки приходится на каждый день учетного периода, не нужно. (Письмо Минздравсоцразвития от 31.08.2009 № 22-2-3363, кассационное определение Орловского областного суда от 21.12.2011 № 33–1863, апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 26.06.2012 № 33-1982–2012).

Оплата сверхурочной работы производится исходя из количества рабочих дней, приходящихся на учетный период следующим образом:

за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, – не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы – не менее чем в двойном размере

(п.5.5 Рекомендаций, утв. Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985, Верховный суд РФ в решении от 15.10.2012 № АКПИ 12-1068 и определении от № АПЛ 12-711)