Алгоритм введения суммированного учета

Шаг 1. Внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка

В силу ч. 4 ст. 104 ТК РФ работодателю необходимо внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) касательно суммированного учета рабочего временя. Изменения могут быть внесены путем утверждения новой редакции ПВТР или внесения изменений в конкретные пункты ПВТР приказом по организации. В ПВТР обязательно должен быть отражен учетный период.

Согласно ст. 68 ТК РФ работники должны быть ознакомлены с изменениями в ПВТР под подпись.

Шаг 2. Издать приказ о введении суммированного учета и приказ об ответственных за составление графиков

Приказы издаются в произвольной форме с указанием сроков и ответственных лиц

Шаг 3. Оформить дополнительные соглашения с работниками (при необходимости и основаниях реализовать процедуру по ст.74 ТК РФ)

Если работники согласились на изменение условий трудового договора, то с ними подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ). В противном случае, процедура, указанная в ст. 74 ТК РФ, продолжается вплоть до увольнения работника.

Шаг 4. Составить графики работы (см. алгоритм по составлению графика)

Составлять график на каждый период (месяц, квартал, год)

***Шаг 5. Ознакомить с графиком работников***

Согласно ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

***Шаг 6. Оплачивать труд работников с учетом особенностей***

Особенности оплаты имеются в отношении сверхурочной работы, работы в выходной день, недоработок за учетный период.

* При оплате сверхурочной работы учитывается норма рабочего времени за учетный период (ст. 153 ТК РФ)
* Сверхурочная работа оплачивается по окончании учетного периода (ст. 99 ТК РФ, Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 г. N 22-2-3363)
* Повышенная оплата исчисляется исходя из оклада (Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 N ГКПИ07-516)
* При подсчете сверхурочных праздничные дни не должны учитываться (Решение Верховного Суда РФ от 30.11.2005 N ГКПИ05-1341)
* Повышенная оплата - как обычно (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363, Постановлением Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985 - отменено)
* Тарифная ставка из оклада может вычисляться двумя способами (Письмо Минздрава от 2 июля 2014 г. N 16-4/2059436, Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35)
* Если отсутствовал, не доработал? Уважительное отсутствие - уменьшаем норму (Письмо Роструда от 18.05.2011 N 1353-6-1, Письмо Минздравсоцразвития от 13.10.2011 N 22-2/377333-782, Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337)
* Учесть особенность при оплате работы в выходной день тех, кто получает оклад (ст.153 ТК РФ)

- если работа в выходной день в пределах месячной нормы рабочего времени - оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада

- если работа сверх месячной нормы рабочего времени – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада

* Норма рабочего времени данного работника уменьшается на количество пропущенных им часов, приходящихся на рабочие дни по сменному графику (Письмо Минздравсоцразвития России от 13.10.2011 N 22-2/377333-782)
* Работа в выходной или нерабочий праздничный день включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна оплачиваться в повышенном размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день (Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П
* При увольнении работник имеет права на выплату сверхурочной работы, его учетный период заканчивается в день увольнения