# Суммированный учет рабочего времени

Марина Скудутис, эксперт журнала "Расчет"

По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). К сожалению, при составлении скользящего графика это требование обычно не соблюдается. Что, в принципе, допустимо, если компания введет суммированный учет рабочего времени. Этот способ позволяет наладить трудовой процесс таким образом, чтобы норма выработки растягивалась от месяца до года (ст. 104 ТК РФ). Другими словами, в каждом периоде продолжительность трудового времени может меняться. Соответственно, увеличение часов работы в какой-либо день или неделю компенсируется сокращением трудового времени в другие дни или недели.

В конечном итоге, количество рабочих часов по графику за учетный период должно соответствовать норме по производственному календарю. Например, если период равен календарному году, в 2013 году норма рабочего времени сотрудника не должна превышать 1970 часов.

При установлении выходных дней в скользящем графике важно, чтобы продолжительность еженедельного непрерывного отдыха каждого работника была не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При подсчете нормы в учетном периоде исключается время, в течение которого сотрудник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный или учебный отпуска, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность). В этих случаях норма уменьшается на количество часов, которые отсутствует специалист.

На практике такие особые условия работы обычно распространяются лишь на отдельные категории трудящихся и не устанавливаются в целом по фирме. Поэтому скользящий график становится одним из обязательных условий трудового договора. В свою очередь, порядок введения суммированного учета рабочего времени должен быть предусмотрен правилами внутреннего распорядка.

Каждому – по труду

В большинстве случаев при суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда. При этом единицей измерения тут может быть часовая или дневная ставка, а также месячный оклад. По моему мнению, наиболее оптимальной единицей является часовая оплата, поскольку она позволяет измерять разные отрезки времени.

В Решении Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 года № ГКПИ05-1341 говорится, что правовая природа «сверхурочки» и занятости в нерабочие праздничные дни едина, оплата в повышенном размере и на основании статей 152 и 153 ТК РФ необоснованна и чрезмерна.

Дневная ставка и суммирований учет – не лучшее сочетание. Ведь в иные дни графиком может быть предусмотрено различное количество часов, равно как в разные месяцы может варьироваться и количество рабочих дней. При таком стечении обстоятельств дневная ставка лишь осложнит расчеты.

Если учетный период равен календарному месяцу, работодатели предпочитают устанавливать привычные оклады, что может доставить некоторые хлопоты при определении суммы заработка. Если зарплата – это фиксированный размер оплаты труда сотрудника, то при суммированном учете рабочего времени период равен календарному месяцу, и сотруднику следует выплатить оклад при условии, конечно, что он полностью отработал свою норму по графику (то есть, норму рабочего времени по производственному календарю).

Если же учетный период превышает календарный месяц (допустим, равен кварталу), то выплачивать равные суммы за каждый месяц – неправильно. Ведь в от месяца к месяцу норма «трудочасов» может отклоняться от данных производственного календаря. Поэтому расчет зарплаты необходимо производить с учетом количества фактически отработанного времени и ставки. Однако законодательством не установлен порядок расчета сотрудника при такой системе оплаты труда. На практике исчисление производится одним из двух способов.

Способ 1: Часовая ставка определяется с учетом нормы рабочих часов конкретного месяца по производственному календарю.

Пример

Работнику установлен оклад 20 000 руб. Учетный период – квартал. Для упрощения оплата работы в праздничные дни не рассматривается.

Во II квартале 2013 г. по производственному календарю для 40-часовой трудовой недели норма рабочего времени составляет 469 часов: в апреле – 175 часов, в мае – 143 часа, в июне – 151 час.

По графику сотрудник отработал 469 часов: в апреле – 160 часов, в мае – 169 часов, в июне – 140 часов.

Таким образом, зарплата за каждый месяц учетного периода составит:

за апрель – 18 286 руб. (20 000 руб. / 175 ч. \* 160 ч.);

за май – 23 636 руб. (20 000 руб. / 143 ч. \* 169 ч.);

за июнь – 18 543 руб. (20 000 руб. / 151 ч. \* 140 ч.).

Всего за II квартал 2013 г. сумма дохода сотрудника равна 60 465 руб.

Теперь рассмотрим способ 2, когда часовая ставка определяется исходя из среднемесячного числа рабочих часов за календарный год.

Пример

Воспользуемся условиями предыдущего Примера. Норма рабочих часов за 2013 г. по производственному календарю составляет 1970 часов. Размер часовой тарифной ставки будет равен: 20 000 руб. \* 12 мес. / 1970 ч. = 121,82 руб./ч.

Таким образом, зарплата работника за каждый месяц учетного периода составит:

за апрель – 19 491 руб. (121,82 руб./ч. \* 160 ч.);

за май – 20 588 руб. (121,82 руб./ч. \* 169 ч.);

за июнь – 17 055 руб. (121,82 руб./ч. \* 140 ч.).

Всего за II квартал 2013 г. сумма зарплаты равна 57 134 руб.

Как видим, в результате получаются отличающиеся друг от друга зарплаты. Чтобы споров с сотрудниками было меньше, целесообразно выбранный способ расчета закрепить в положении об оплате труда или в самом рабочем контракте.

Оплата переработки

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочным является труд, выполняемый по инициативе работодателя, за пределами нормального числа рабочих часов (ст. 99 ТК РФ). Соответственно, подсчет таких часов производится по окончании учетного периода (Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 г. № 22-2-3363).

По общему правилу сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие – не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ).

Вместе с тем, в действующим законодательстве не говорится, как при суммированном учете определить часы, оплачиваемые в большем размере, ТК не определяет, что именно можно считать первыми двумя часами сверхурочной работы. При решении этого вопроса существует несколько точек зрения.

Начнем с мнения Минтруда. Напомню: труд сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие – не менее чем в двойном размере. Например, если общая переработка составила 40 часов, два часа оплачиваются в полуторном размере, 38 часов – в двойном.

И позиция Верховного Суда. Но сначала обратимся к пункту 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 года.

В соответствии с первым подходом оплата переработки не производится в силу применения части 1 статьи 99 ТК, так как определить, работал ли сотрудник сверхурочно, возможно лишь по окончании учетного периода. Следовательно, если трудовой договор прекращен до окончания периода, подсчет «сверхурочки» невозможен.

Там сказано: в случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным трудовым днем, переведенными на режим скользящего графика, почасовой учет ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц). То есть, сверхурочными считаются только часы, которые переработаны сверх нормы. И их оплата производится следующим образом: в полуторном размере – за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальную «сверхурочку». Верховный Суд признал эти положения не противоречащими ТК, а значит, подлежащими применению (Решение от 15.10.2012 г. № АКПИ12-1068, Определение от 27.12.2012 г. № АПЛ12-711).

Если руководствоваться точкой зрения арбитров, то любые два часа переработки, приходящиеся на каждый рабочий день учетного периода, оплачиваются в полуторном размере. Очевидно, что такой подход позволит компании сэкономить на выплатах, но это, в свою очередь, может привести к спорам с персоналом. Поэтому применяемый порядок расчета «сверхурочки» будет полезно зафиксировать в положении об оплате труда или в трудовом договоре.

Задержки с увольнением

Отдельного внимания заслуживает вопрос об оплате переработки в ситуации, когда работник увольняется до окончания учетного периода. И снова два мнения по решению проблемы.

Подсчет сверхурочных часов производится по окончании периода, утверждают чиновники, не делая никаких исключений для увольняющихся (Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 г. № 22-2-3363).

В соответствии с первым подходом оплата переработки не производится в силу применения части 1 статьи 99 ТК, так как определить, работал ли сотрудник сверхурочно, возможно лишь по окончании учетного периода. Следовательно, если трудовой договор прекращен до окончания периода, подсчет «сверхурочки» невозможен.

В соответствии со вторым подходом, любые сотрудники с суммированным учетом рабочего времени (в том числе увольняющиеся) имеют право на оплату сверхурочного труда. Следовательно, для того чтобы получить деньги за переработку, необходимо, прежде всего, подсчитать ее количество. Второй подход представляется более обоснованным и целесообразным и вот почему.

В классической ситуации (когда работник отрабатывает весь учетный период) он в силу статьи 99 ТК имеет право на оплату часов сверхурочной работы. В этом случае подсчет времени переработки прост: по окончании учетного периода из 40-часовой нормы вычитается количество отработанного времени.

Норма части 1 статьи 99 ТК не запрещает подсчет количества часов переработки в случае увольнения работника до окончания учетного периода. Но закон говорит лишь о том, что в классической ситуации (когда был отработан весь учетный период) переработка в одни месяцы компенсируется недоработкой в другие, и именно поэтому определить, трудился ли специалист больше положенного, можно лишь по завершении учетного периода.

Дневная ставка и суммированный учет – не лучшее сочетание. Ведь в иные дни графиком может быть предусмотрено различное количество часов, равно как в разные месяцы может варьироваться и количество рабочих дней. При таком стечении обстоятельств дневная ставка лишь осложнит расчеты.

Однако в случае увольнения до окончания учетного периода месяцы переработки уже не смогут быть компенсированы месяцами недоработки. Тогда, на мой взгляд, неоплата сверхурочной работы будет являться грубейшим нарушением трудовых прав гражданина.

Я считаю, применение части 1 статьи 99 ТК РФ о подсчете часов «сверхурочки» по окончании учетного периода допустимо лишь тогда, когда специалист отработал период полностью. Если если же сотрудник был занят частично, необходимо подсчитать переработку, используя следующую схему.

Для того чтобы выяснить, трудился ли сотрудник сверхурочно необходимо:

вычислить норму времени с первого рабочего дня до дня увольнения по производственному календарю (исходя из нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю), исключая время отсутствия специалиста на своем месте, когда за ним сохранялась занятость (периоды болезни, отпуска и др.) и труд в нерабочие праздничные дни сверх нормы (п. 4 Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8.08.1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8.08.1966 г. № 465/П-21);

подсчитать количество фактически отработанных часов;

если объем работы (2) больше нормы времени (1), то сотрудник трудился больше положенного. Если специалист работал сверхурочно, то для того чтобы подсчитать количество часов переработки, необходимо вычесть из суммы фактически отработанных часов (2) норму времени работника (1).

Правила суммирования

При суммированном учете рабочего времени и скользящем режиме трудовые будни могут приходиться на различные дни недели. Если по графику смена пришлась на праздничный день, то оплачиваться она должна в повышенном размере, по нормам статьи 153 ТК, в зависимости от того, укладываются ли отработанные в праздник часы в норму в текущем месяце или превышают ее.

Сумму большей оплаты в праздничные дни начисляют по итогам истекшего месяца, в котором был «рабочий» праздник, а не по результатам учетного периода.

По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. При составлении скользящего графика это требование обычно не соблюдается. Что, в принципе, допустимо, если компания введет суммированный учет рабочего времени.

Часть смены

Из Разъяснения № 13/П-21 и Решения Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 года № ГКПИ05-1341 следует, что оплата работы в повышенном размере производится только за часы, фактически отработанные в праздничный день. Часть смены, приходящаяся на другие сутки, например если сотрудник трудился с 21 часа до 6 утра, где на праздник приходится только период с 21 до 23 часов, оплачивается в обычном порядке.

По окончании учетного периода производится расчет количества сверхурочных часов и их оплата. При этом труд в праздничные дни, выполненный сверх нормы, не учитывается, поскольку он уже оплачен в двойном размере. В Решении Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 года № ГКПИ05-1341 говорится, что правовая природа «сверхурочки» и занятости в нерабочие праздничные дни едина, оплата в повышенном размере и на основании статей 152 и 153 ТК РФ необоснованна и чрезмерна.

По окончании учетного периода из общего количества часов, отработанных больше положенного, следует выделить и «отложить в сторону» сверхурочное время, отработанное в праздник (они уже оплачены), а затем рассчитать оплату за оставшиеся часы переработки.