АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 07.05.2024

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени

Суммированный учет рабочего времени вводится на предприятиях, где работодатель по производственным причинам не имеет возможности организовать процесс труда таким образом, чтобы для всех работников или их отдельных категорий соблюдалась ежедневная или еженедельная норма рабочего времени.

То есть, это такой способ учета рабочего времени, когда в отдельно взятую неделю сотрудник может отработать и более сорока часов, но при этом работодатель не нарушает Трудовой Кодекс, поскольку суммированный учет рабочего времени предполагает, что продолжительность рабочего времени учитывается не за день или неделю, а за другой, более длительный период. Этот период называется учетным. Учетный период может равняться месяцу, кварталу или иному временному отрезку, но не может превышать одного года. За учетный период времени общее количество отработанных сотрудником часов должно укладываться в норму, определяемую по производственному календарю для той или иной категории работников. Порядок введения суммированного учета должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

При заключении трудовых договоров работодатель должен установить порядок оплаты труда сотрудников. Для лиц, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет заработной платы может производиться исходя из часовой тарифной ставки или оклада.

Если сотруднику установлена часовая тарифная ставка ˘ ˘˘ проблем с начислениями не возникает ˘ ˘˘ там все просто: умножаем часовую ставку на количество отработанных часов, и сумма оплаты труда за месяц определена. Это самый удобный способ оплаты труда при суммированном учете.

Однако если сотруднику установлен оклад ˘ ˘˘ возникает вопрос: каким образом производить оплату сотрудникам, поскольку в разные месяцы они отработают различное количество смен? Как следует из Письма Минтруда России от 24 мая 2013 г. N 14-1-1061, на самом деле тот факт, что сотрудникам установлен ежемесячный оклад, еще не означает, что им нужно ежемесячно выплачивать оклад при полностью отработанном графике. Оплату нужно производить с учетом фактически отработанного сотрудником времени.

И следующий вопрос, который возникает у бухгалтера: каким образом производить расчет часовой части оклада, поскольку законодательно этот порядок не регламентирован и соответственно, работодателю необходимо закрепить в своем локально-нормативном акте прядок расчета часовой части оклада для таких случаев.

Расчет часовой части оклада

На практике могут использоваться три варианта расчета часовой ставки:

1. Исходя из нормы часов месяца, подлежащего оплате.
2. Исходя из нормы рабочего времени за учетный период.
3. Исходя из нормы рабочего времени за год.

Рассмотрим практические примеры, которые покажут отличия самом расчете и в полученных суммах.

Практический пример 1

Сотруднику установлен оклад 20 000 руб. в месяц. Необходимо произвести расчет заработной платы за апрель, май и июнь 2015 г., при условии, что ему установлена 40-часовая рабочая неделя и сотрудник отработал по своему графику следующее количество часов:

месяц	количество часов по графику сотрудника	норма часов
Апрель	168	175
Май	180	143
Июнь	137	167
Итого	**485**	**485**

Решение:

Апрель: 20 000 / 175 * 168 = 19 200,00 руб.

Май: 20 000 / 143 * 180 = 25 174,83 руб.

Июнь: 20 000 / 167 * 137 = 16 407,19 руб.

Итого сумма начислений за квартал составит: 60 782,02 руб.

Недостаток первого способа заключается в том, что каждый месяц необходимо производить расчет часовой части оклада и оплата труда за каждый месяц достаточно сильно отличается.

Практический пример 2

Сотруднику установлен оклад 20 000 руб. в месяц. Необходимо произвести расчет заработной платы за апрель, май и июнь 2015 г., при условии, что ему установлена 40-часовая рабочая неделя, расчет часовой части оклада производится исходя из нормального количества часов в учетном периоде (квартал), и сотрудник отработал по своему графику следующее количество часов:

месяц	количество часов по графику
Апрель	168
Май	180
Июнь	137
Итого	**485**

Решение:

1) рассчитываем часовую часть оклада за учетный период:

20 000/(485/3) = 123,71 руб.

2) производим расчет заработной платы:

Апрель: 123,71 * 168 = 20 783,51 руб.

Май: 123,71 * 180 = 22 268,04 руб.

Июнь: 123,71 * 137 = 16 948,45 руб.

Итого сумма начислений за квартал составит: 60 000,00 руб.

Практический пример 3

Сотруднику установлен оклад 20 000 руб. в месяц. Необходимо произвести расчет заработной платы за апрель, май и июнь 2015 г., при условии, что ему установлена 40-часовая рабочая неделя, работодатель производит расчет исходя из годовой нормы часов и сотрудник отработал по своему графику следующее количество часов:

месяц	количество часов по графику
Апрель	168
Май	180
Июнь	137
Итого	**485**

Решение:

1. рассчитываем часовую часть оклада за год:

20 000/(1971/12) = 121,77 руб.

1. производим расчет заработной платы:

Апрель: 121,77 * 168 = 20 457,36 руб.

Май: 121,77 * 180 = 21 918,60 руб.

Июнь: 121,77 * 137 = 16 682,49 руб.

Итого сумма начислений за квартал составит: 59 058,45 руб.

Достоинством последних двух примеров является то, что сокращается количество расчетов и выравнивается оплата по месяцам ˘ ˘˘ нет резких скачков «больше-меньше», что позволяет распределить нагрузку по выплатам для работодателя более равномерно.

Оплата сверхурочно отработанного времени сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени

Следующий вопрос, который мы с вами рассмотрим ˘ ˘˘ оплата сверхурочно отработанного времени сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени. То есть работа, которую выполняет работник по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Обычно сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы ˘ ˘˘ не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Но если сверхурочную работу нужно оплатить и она была произведена в те месяцы, когда сотрудник работал в праздничные дни, каким образом производится оплата?

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Это правило установлено п. 1 Разъяснения N 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 465/П-21. Этот документ применяется и в настоящее время на основании ст. 423 ТК РФ.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Решение ВС РФ от 30.11.2005 N ГКПИ05-1341).

То есть для того, чтобы рассчитать доплату за сверхурочные часы, накопившиеся за учетный период, сумму превышения фактически отработанных часов необходимо уменьшить на количество часов, отработанных в праздничные дни.