АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 20.04.2024

Суммированный учет рабочего времени – шпаргалка для заинтересованных

Все сложнее работодателю соответствовать требованиям рынка, ожиданиям мобильных клиентов в рамках нормальной продолжительности рабочего времени и восьмичасового рабочего дня. Все больше организаций вынуждены менять продолжительность рабочего времени и режимы работы работников, чтобы не только выполнить пожелания клиентов, но и обеспечить гибкое реагирование на тенденции рынка труда определенных специальностей. Рассмотрим один из способов реагирования ˘˘˘ суммированный учет рабочего времени.

1. Что такое суммированный учет рабочего времени

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ определяет в статье 104 понятие «суммированный учет рабочего времени» как период, в течение которого работодатель может не соблюдать ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, в том числе превышая установленные продолжительности каждого из видов рабочего времени, НО в конце учетного периода количество отработанного времени должно соответствовать норме.

Изменение продолжительности рабочего времени приводит к установлению особого *режима* рабочего времени, т.е. *способа* чередования времени отдыха и времени работы, при котором увеличение продолжительности дневной смены приводит к уменьшению времени отдыха, ибо в сутках количество часов остается неизменным. Зачастую эта возможность порождает у работодателей желание вообще не предоставлять ежедневный, еженедельный отдых, но их продолжительность установлена так же четко, как и продолжительность ежедневной и еженедельной работы. Допускается лишь миграция времени отдыха либо времени работы в другие части учетного периода. Причем невозможность соблюдения установленной для данной категории работников продолжительности ежедневной или еженедельной работы должна быть обоснована фактами, т.е. до введения суммированного учета рабочего времени должны быть сделаны не только расчеты численности и занятости персонала, но и приведены объективные данные необходимости труда именно этой продолжительности.

2. Как ввести суммированный учет рабочего времени

Статья 104 ТК РФ гласит, что «порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка». И при буквальном применении данной нормы можно считать, что в правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ˘˘˘ ПВТР) вполне достаточно включить только упоминание о наличии суммированного учета рабочего времени. Но это не так.

Работодатель обязан нормативными локальными актами устанавливать все особенности трудовой деятельности на данном предприятии. Учету рабочего времени, регулированию режима работы законодателем уделяется особое внимание, потому что:

- это гарантии работнику в использовании его времени,
- налогообложение каждой из сторон трудовых отношений является источником пополнения бюджета,
- именно труд работника подлежит социальному страхованию. А труд, осуществляемый без переработок, всегда более производителен и менее травмоопасен.

Необходимость определения нормативными локальными актами работодателя (далее по тексту ˘˘˘ НЛА) режима рабочего времени установлена трудовым законодательством для нормального рабочего времени, для сокращенной продолжительности рабочего времени, для неполного рабочего времени, для ненормированного рабочего дня и иных режимов работы. И именно совокупное законодательное требование отражения в НЛА действующих на предприятии режимов работы и необходимость полного и

достоверного учета рабочего времени всех работников определяет включение в ПВТР всех режимов рабочего времени, всех условий его учета. Создание отдельного локального акта необходимо в сложных ситуациях, при наличии нескольких графиков работы, при иных особенностях учета рабочего времени. Важно помнить, что законодательно установлена обязательность указания в правилах внутреннего трудового распорядка действующих на предприятии режимов работы и способов учета рабочего времени, независимо есть ли на предприятии отдельный соответствующий локальный акт. Все изменения локального регулирования учета рабочего времени осуществляются с участием профсоюза (при его наличии).

Суммированный учет рабочего времени сопровождает трудовую деятельность по различным графикам работы. Работа по графику подлежит обязательному регулированию трудовым договором работника и НЛА работодателя, в том числе и правилами внутреннего трудового распорядка, со всеми особенностями актуализации текстов названных документов.

При установлении суммированного учета рабочего времени сведения о данном способе учета рабочего времени необходимо включить в тексты трудовых договоров тех работников, кому поручена соответствующая трудовая функция. Изменения условий трудового договора по инициативе работодателя вносятся порядком, установленным главой 12 Трудового кодекса Российской Федерации, с уведомлением работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также с уведомлением работника о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала трудовой деятельности в измененных условиях.

Только сведения о суммированном учете рабочего времени, внесенные в:

- коллективный договор (при его наличии),
- правила внутреннего трудового распорядка,
- нормативные локальные акты (при необходимости),
- трудовой договор работника,

- позволяют работодателю считать, что суммированный учет рабочего времени на предприятии введен.

3. Как считать количество рабочего времени в пределах установленного учетного периода

Количество рабочего времени в течение всего установленного периода учета рабочего времени должно быть равно нормальной продолжительности. Нормальную продолжительность рабочего времени за весь учетный период каждый работодатель обязан определять самостоятельно, ибо Трудовой кодекс Российской Федерации установил только нормальную продолжительность рабочего времени в неделю ˘ ˘ это 40 часов. Но недели в учетном периоде бывают разные: когда-то месяц начинается с пятницы или с иного рабочего дня, когда-то с выходного, когда- то в месяце случаются праздники и предпраздничные дни. А еще и сами месяцы могут различаться количеством дней.

Для обеспечения всех работников равным правом на нормальную продолжительность рабочего времени применяется Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" (далее по тексту Приказ № 588). На основании Приказа № 588 каждым работодателем перед наступлением нового календарного года утверждается норма рабочего времени для всех режимов работы, так называемый производственный календарь.

При суммированном учете рабочего времени итоговое значение учтенного отработанного работником времени должно совпадать с итоговым значением рассчитанной нормы рабочего времени за установленный период учета.

Если работник увольняется, переводится или как-то еще до даты завершения периода учета меняет обязательные для включения в трудовой договор условия, расчет соблюдения, превышения, недоработки нормы рабочего времени производится исходя из нормальной продолжительности работы для всего

отработанного периода (Письмо Минтруда России от 21.05.2019 N 14-2/ООГ-3606).

Следует помнить, что независимо от того, какой учет рабочего времени установлен в организации, сверхурочным считается ВСЕ время работы за пределами продолжительности рабочего дня (смены), установленной работнику его графиком.

4. Как оплачивать работу при суммированном учете рабочего времени

Оплата работы при суммированном учете рабочего времени зависит от четырех условий:

1. соблюдение / несоблюдение продолжительности ежедневной работы;
2. сохранение / изменение условий трудового договора;
3. завершение/ продолжение учетного периода;
4. фактически отработанное время.

Рассмотрим каждое из условий.

1. Соблюдение / несоблюдение продолжительности ежедневной работы определяет наличие или отсутствие сверхурочной работы за пределами установленной продолжительности ежедневной работы.

Если работник отработал большее количество рабочего времени, нежели длится его смена, рабочий день, то все время переработки уже считается сверхурочной работой с необходимостью повышенной оплаты.

2. Сохранение / изменение условий трудового договора определяет период подсчета сверхурочных.

Если работник продолжает работать в установленных условиях трудового договора, то подсчет сверхурочных не производится.

Если работник увольняется, переводится на другое рабочее место, изменяет условия трудового договора, касающиеся выполнения им трудовой функции и ее оплаты, то следует произвести расчет нормальной продолжительности рабочего времени за весь период с первого дня учета по дату увольнения или изменений (включительно) и соотнести полученный результат с результатом учета фактически отработанного времени (Письмо Минтруда России от 21.05.2019 N 14-2/ООГ-3606). В случае недоработки работником до нормы рабочего времени осуществляется оплата простоя по независящим от сторон трудового договора обстоятельствам, поскольку ни одна из сторон при установлении рассматриваемого способа учета рабочего времени не могла предположить возникновение причины досрочного подведения итогов продолжительности работы. В случае переработки работником сверх нормы рабочего времени осуществляется оплата сверхурочных. Если работник трудился в ночное время и (или) во время выходных и праздничных дней, то фактическая работа ночью и (или) выходные и праздничные дни также оплачивается в повышенном размере.

3. Завершение / продолжение учетного периода определяет величину оплаты труда. В случае незавершенного учетного периода выплата заработной платы осуществляется каждые полмесяца по факту отработанного времени, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени.

В случае завершения учетного периода величина заработной платы будет определяться не только фактически отработанным временем, но и соблюдением (несоблюдением) нормальной продолжительности рабочего времени.

Если работник не выработал нормальную продолжительность рабочего времени, что случается по вине работодателя, составившего график работы работника и фактически лишившего работника положенного ему заработка, - согласно статье 157 ТК РФ «Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.».

Уменьшение работодателем в одностороннем порядке продолжительности рабочего времени, установленной трудовым договором, является нарушением трудового законодательства со всеми административными последствиями.

Если работник отработал времени больше, нежели установлено нормальной продолжительностью рабочего времени в учетный период, то данное время будет считаться сверхурочной работой и оплачивается соответственно.

Если график работы работника предусматривал необходимость выполнения работ в ночное время и (или) во время выходных и праздничных дней, то фактическую работу ночью и (или) выходные и праздничные дни также следует оплачивать в повышенном размере.

4. Фактически отработанное время определяет и величину оплаты праздничных дней, ночного времени, и оплату всех видов отпусков, периодов нетрудоспособности, в том числе и по беременности и родам, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, диспансеризации, сдачи крови, дни отдыха доноров и другое. Предоставление всех видов отпусков, нетрудоспособность, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, диспансеризации, сдачи крови, дни отдыха доноров и другое отсутствие на работе уменьшает норму рабочего времени учетного периода на соответствующее количество дней.

5. Какие правовые акты регулируют суммированный учет рабочего времени

В настоящее время при составлении графиков работы, при учете рабочего времени следует помнить о необходимости и особенностях применения правовых актов ведомственного регулирования и правовых актов советского периода правотворчества:

- Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей";
- Письмо от 18 мая 1971 г. N 32т-669 Министерство здравоохранения РСФСР «Об упорядочении учета рабочего времени медицинского персонала учреждений здравоохранения»;
- Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 12.07.1963 N 201/17"Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных предприятий и организаций Министерства связи СССР и министерств связи союзных республик";
- "Положение о рабочем времени в лечебно-санитарных, ветеринарных и аптечных учреждениях, переведенных на непрерывную неделю" (утв. НКТ СССР 10.01.1931 N 9);
- Постановление НКТ СССР от 20.01.1930 N 18 "Правила о рабочем времени и отдыхе работников зрелищных предприятий и учреждений и предприятий кинопромышленности, перешедших на непрерывную производственную неделю".

Они определяют до их отмены специфику учета рабочего времени отдельных предприятий. Мы не рассматривали в данной статье в силу их специфики.

Суммированный учет рабочего времени позволяет работодателю создать индивидуальные режимы работы, минимизировать привлечение работника к труду за пределами установленной продолжительности рабочего времени при условии выявления всех специфических особенностей труда работников и предприятия в целом.

При соблюдении несложных правил суммированный учет рабочего времени удобен и легок в работе, обеспечивает соблюдение практически всех требований трудового законодательства по учету труда и его оплате.

Еще по теме

Готовое решение

Как составить график работы при суммированном учете рабочего времени