

Как оплачивать переработки при суммированном учете рабочего времени?

Вопрос

Суммированный учет рабочего времени – квартал. Работники работают 2/2 по 12 часов (с учетом обеда).

По итогам квартала возникают переработки. Возможно ли давать работникам за эти переработки выходные дни, согласно их заявлению? Или обязательно нужно оплачивать?

Если можно давать выходные дни, то в какой период их нужно отгулять?

Можно ли водителям автопогрузчика устанавливать суммированный учет за период длиной в квартал?

Ответ

Работникам можно, согласно их заявлениям, предоставлять дополнительные дни отдыха (выходные дни) вместо повышенной оплаты, но не менее времени, отработанного сверхурочно (переработки).

Дополнительные дни отдыха предоставляются в любое время по желанию работника. По нашему мнению, работник должен указать в заявлении конкретные даты, когда ему необходимо предоставить дни отдыха. О предоставлении дополнительных дней отдыха работодателю необходимо издать приказ и ознакомить с ним работника под роспись.

Водителям автопогрузчиков можно установить суммированный учетный период квартал по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников).

Обоснование

Согласно [ст. 104](#) ТК РФ, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. **Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.**

[Статья 99](#) ТК РФ устанавливает, что сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), **а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.**

Согласно [статье 152](#) ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) настоящей статьи.

Таким образом, по желанию работника оплату за привлечение к сверхурочной работе можно заменить на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно. Иными словами, работодатель не вправе самостоятельно определять вид компенсации, это право работника. Следует учитывать, что работнику предоставляется не количество часов, которое пропорционально времени, отработанному в выходной или нерабочий праздничный день, а полный день отдыха (письма Роструда от 17.03.2010 [N 731-6-1](#), от 03.07.2009 [N 1936-6-1](#), от 31.10.2008 [N 5917-ТЗ](#)).

Трудовым законодательством установлено общее ограничение для размера учетного периода – он не может быть меньше месяца и больше года ([ч. 1 ст. 104](#) ТК РФ). Однако для некоторых категорий сотрудников установлены специальные правила. Например, при введении суммированного учета для работников с вредными условиями труда необходимо установить учетный период в три месяца ([ч. 2 ст. 104](#) ТК РФ), а для водителей – один месяц ([п. 8](#) Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, далее – Положение о водителях). Работодателю необходимо принимать во внимание эти особенности ([Определение](#) Московского городского суда от 20.11.2015 N 4г/5-11639/2015).

Продолжительность учетного времени можно увеличить до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников). Это следует из [абз. 1 п. 8](#) Положения о водителях.