

Суммированный учет рабочего времени: как учитывать отпуска работников при расчете нормы часов?

Вопрос

В компании суммированный учет рабочего времени – учетный период год. Работают 2/2 по 12 часов.

1. Надо ли учитывать ежегодный оплачиваемый отпуск при подсчете нормы часов? Если работник пошел в отпуск, необходимо из его нормы часов вычесть количество часов отпуска? Но тогда у него будет «недоработка», должны ли мы ее оплачивать?
2. Если работник берет дни без сохранения заработной платы, у него тоже возникает недоработка. В этом случае мы оплачиваем ее по среднему?

Ответ

1. Норма рабочего времени работника, отсутствующего по уважительной причине, предусмотренной законодательством (любые отпуска, больничные), уменьшается на часы отсутствия по сравнению с нормой рабочего времени по производственному календарю. Часы отсутствия по уважительной причине при этом в дальнейшем отрабатываться не должны.
2. В рассматриваемой ситуации нахождение работника в отпуске (без сохранения) не является недоработкой. Средний заработок за эти периоды отсутствия на работе не выплачивается.

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.

Согласно [ст. 155](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) *по вине работодателя* плата производится за фактически проработанное время или за выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

Отметим, что рассчитанная вначале норма рабочих часов к концу учетного периода может измениться. Дело в том, что из количества рабочих дней нужно исключить дни, когда сотрудник фактически не работал (находился в отпуске, болел, проходил медицинское обследование и т.д.). Если дни отлучки изначально в расчете не были предусмотрены, норму придется пересчитать, уменьшив ее на часы отсутствия. Такую же точку зрения поддерживают и контролирующие органы.

Роструд в [Письме](#) от 01.03.2010 № 550-6-1 указал, что при подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо

отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

Кроме того, из [Письма](#) Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337 также следует, что, если работник находится в отпуске, временно нетрудоспособен, норма рабочего времени должна быть уменьшена на время отсутствия работника, а при направлении в командировку – на количество времени командировки.

В [Письме Минтруда России от 01.09.2021 N 14-6/ООГ-8378](#) сказано, что часы отсутствия работника с суммированным учетом рабочего времени на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), не должны им в дальнейшем отрабатываться. Следовательно, норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов, пропущенных работником по графику его работы. При этом действующее законодательство не определяет эту ситуацию как недоработку и не обязывает работодателя оплачивать этот период по среднему.

Кроме этого, так как работник отсутствовал на работе по определенным причинам, предусмотренным законодательством (в рассматриваемой ситуации отпуск) данные периоды отсутствия оплачиваются в соответствии с действующим законодательством (за отпуск уже выплачены отпускные). Законодательство не присматривает двойной оплаты одного периода, т.е. один период два раза не оплачивается (отпускными и средним заработком).

Таким образом:

Норма рабочего времени работника, отсутствующего по уважительной причине, предусмотренной законодательством (любые отпуска, больничные), уменьшается на часы отсутствия по сравнению с нормой рабочего времени по производственному календарю. Часы отсутствия по уважительной причине при этом в дальнейшем отрабатываться не должны.

В рассматриваемой ситуации нахождение работника в отпуске (без сохранения) не является недоработкой.

Средний заработок за этот период не выплачивается.