

*Горбачева Лилия Александровна*

студентка

*Донцова Виктория Сергеевна*

студентка

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный  
технический университет»

г. Волгоград

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО СУММИРОВАННОМУ УЧЕТУ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

*Аннотация:* в статье представлены основные вопросы, касающиеся начисления заработной платы работникам по суммированному учету рабочего времени. Работникам при таком режиме полагаются дополнительные выплаты при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

*Ключевые слова:* суммированный учет рабочего времени, оплата труда, нормы трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может быть больше 40 часов в неделю (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Однако в силу условий производства, а также при выполнении отдельных видов работ соблюсти нормальную продолжительность рабочего времени не представляется возможным. В таких случаях работодатель вводит суммированный учет рабочего времени, при котором может не соблюдаться норма о ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени.

Суммированный учет осуществляется по итогам выбранного работодателем периода: месяца, квартала или года. Данный вид учета допускается, когда по условиям производства ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена (ст. 104 ТК РФ).

Система оплаты труда устанавливается работодателем самостоятельно (ст. 135 ТК РФ). Если сотрудник отработал все смены по графику за месяц

(норму, установленную работодателем), он должен получить оклад полностью. При этом не имеет значения, какой была норма часов в этом месяце по производственному календарю.

Однако если работник отработал месяц не полностью, заработную плату нужно начислить пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ, ч. 3 ст. 155 ТК РФ), то есть количеству часов, фактически отработанных сотрудником за месяц. Необходимо рассчитать стоимость одного часа работы исходя из оклада сотрудника. Для расчета часовой тарифной ставки используется норма рабочих часов нужного месяца по производственному календарю или среднемесячное число рабочих часов за год.

В первом случае выше вероятность колебаний зарплаты в зависимости от рабочих часов в месяце по производственному календарю. Государственные органы рекомендуют придерживаться второго варианта (Письмо Минтруда России от 9 июля 2002 г. №1202-21).

Законом не определен порядок расчета часовой тарифной ставки исходя из оклада. Выбор способа расчета остается за работодателем. Необходимо учитывать, что если сотрудник отсутствовал на работе по уважительным причинам (отпуск, болезнь и т. п.), он не обязан отрабатывать это время. В этих случаях норма рабочего времени по производственному календарю уменьшается на количество часов по графику, которое сотрудник отсутствовал.

Существует мнение, что даже когда работнику установлен оклад и он отработал все смены по графику в месяце, необходимо определять часовую тарифную ставку и рассчитывать зарплату за фактически отработанное время (Письмо Минтруда России от 24 мая 2013 г. №14-1-1061). Представляется, что эта позиция формально противоречит статье 129 Трудового кодекса, определяющей оклад как фиксированный размер оплаты труда за месяц.

Тем не менее, если в организации установлен суммированный учет рабочего времени, предпочтительнее изначально установить сотрудникам оплату исходя из часовой тарифной ставки. В этом случае часовая ставка будет закреплена в

трудовом договоре, что позволит снизить риски споров по вопросам начисления заработной платы.

Если в организации ведется суммированный учет рабочего времени сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 3 ст. 99 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 (ч. 3 ст. 152 ТК РФ). Она оплачивается по окончании учетного периода. Однако Трудовой кодекс не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период.

Минздравсоцразвития России высказало мнение, что статья 152 Трудового кодекса устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы. Поэтому работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. №22-2-3363).

Для компании удобнее определить конкретные размеры оплаты сверхурочной работы коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

На практике также часто встречается, что некоторые работодатели оплачивают труд в нерабочий праздничный день в одинарном размере (исходя из размера оклада). Они считают, что при суммированном учете рабочего времени праздничный день включен в график и оплачивается как обычный рабочий день.

В законе сказано, что труд в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ч. 3 ст. 153 ТК РФ). Работникам, получающим оклад, необходимо доплатить не менее одинарной ставки сверх оклада (так как при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, выполненная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Если оплатить труд в нерабочий праздничный день в одинарном размере, существует риск, что сотрудник обратится в Гострудинспекцию. По результатам проверки работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Должностным лицам грозит штраф в размере от 1000 до 5000 рублей, юридическим лицам – от 30 000 до 50 000 рублей (ст. 5.27 КоАП РФ). За повторное нарушение штрафы еще существенней. Кроме того, за частичную невыплату зарплаты свыше трех месяцев предусмотрена уголовная ответственность (ст. 145.1 УК РФ). Однако, по статистике, работники редко обращаются в ГИТ с такими жалобами.

При увольнении сотрудника в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок (с учетом выходного пособия) на период трудоустройства, но не свыше двух (в исключительных случаях, по решению органа службы занятости, – трех) месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

В данном случае для определения среднего заработка сотрудника используется средний часовой заработок (п. 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

По общему правилу, расчетный период – это 12 календарных месяцев до увольнения. Если работник подлежит увольнению в последний день месяца, этот месяц включается в расчетный период. Когда увольнение происходит в другой день месяца, расчетным периодом будут предыдущие 12 календарных месяцев до месяца увольнения (ст. 139 ТК РФ, п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

Выходное пособие рассчитывается путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в месяце, который следует за днем увольнения сотрудника. Однако в этом месяце работник уже не включается в график. Поэтому нужно определить количество часов, которые сотрудник должен был бы отработать в течение месяца, следующего за датой увольнения, по производственному календарю.

Суммированный учет рабочего времени – это специализированный вид учета, который вправе применять только те учреждения, где из-за специфики деятельности не может быть установлена нормальная продолжительность рабочего времени, предусмотренная для каждой категории сотрудников. Работникам при таком режиме полагаются дополнительные выплаты при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе). Данные выплаты предусмотрены трудовым законодательством, и их размеры могут быть определены коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия, но не ниже размеров, установленных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### *Список литературы*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016), (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 07.03.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.03.2017).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 07.03.2017).
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
5. Письмо Минтруда РФ от 9 июля 2002 г. №1202-21 «О часовой тарифной ставке и норме рабочего времени на определенные периоды».
6. Письмо Минтруда России от 24 мая 2013 г. №14-1-1061 «О вопросах, связанных с оплатой труда работников, а также с трудовой деятельностью иностранных граждан в России».
7. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 №22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени».
8. Совершенствование процедуры оценки финансовых результатов с применением механизма корректировки показателей на уровень инфляции /

Н.В. Кетько, М.А. Коваженков, О.А. Любишина, Ю.Н. Маслова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – №6. – С. 160–165.

9. Как начислять заработную плату при суммированном учете рабочего времени? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.buhonline.ru/forum/index?g=posts&t=253072> (дата обращения: 21.04.2017).