

Утверждено:

Заведующий МКДОУ
«Детский сад №30» ИГОСК
Л.А.Абрамова

Согласовано:

Председатель ФФК О.В.Мазий

№. н 23 от 01-07 2018 г

**Порядок
суммированного учета рабочего времени
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 30» Изобильненского городского округа
Ставропольского края**

1. Общие положения

1.1. Суммированный учет - это специальный порядок распределения и учета рабочего времени. Введение суммированного учета позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода (месяца, квартала или года), если оно отклоняется от установленной нормы, то есть переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие.

1.2. В МКДОУ «Детский сад №30» ИГОСК такой учет вводится в отношении сторожей, так как по условиям работы сторожей (выполнение обязанностей по охране МКДОУ «Детский сад №30» ИГОСК в течение суток) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104, 126 ТК РФ).

1.3. Переход на суммированный учет рабочего времени оформляется приказом заведующей.

1.4. Перечень должностей работников, в отношении которых вводится суммированный учет рабочего времени, утверждается приказом заведующей. Лица, занимающих должности, входящие в указанный перечень, необходимо ознакомить под роспись (ст. 22 ТК РФ). В МКДОУ «Детский сад №30» ИГОСК такими работниками, в отношении которых вводится суммированный учет рабочего времени, являются лица, занимающие должность сторожа .

2. Учетный период, нормальное число рабочих часов

2.1. Учётным периодом в МКДОУ «Детский сад №30» ИГОСК считается квартал.

2.2. Нормальное число рабочих часов в квартал рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 01.01.2001 N 588н. Могут использоваться рассчитанные нормы рабочего времени, рассчитанные

в производственном календаре при пятидневной рабочей неделе с 8-часовым рабочим днем на текущий год.

2.3. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 40 часов. Для некоторых категорий работников нормальная продолжительность рабочего времени сокращена, например, работникам в возрасте до 16 и с 16 до 18 лет, инвалидам, а также работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, и др. Для них нормальная продолжительность рабочего времени может составлять 24 часа, 35 или 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Кроме того, работнику может быть установлен неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ).

2.4. Переработка или недоработка нормального рабочего времени в отдельном месяце не может служить основанием для пересмотра графика, если общее рабочее время соответствует установленной норме часов в течение учетного периода (квартала).

2.5. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за квартал (учетный период) соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

2.6. Если сотрудник увольняется до окончания квартала (учетного периода), за который установлена норма рабочего времени, то норма рабочего времени для такого сотрудника исчисляется с начала учетного периода до дня увольнения.

2.7. Перерыв для отдыха и питания

2.7.1. Сторожам может предоставляться в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается (ст. 134 ТК РФ).

2.7.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

2.7.3. Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка.

3. График работы (сменности)

3.1. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в отношении которого введен суммированный учет (ст. 91 ТК РФ). Для этого составляются графики работы (сменности) на квартал (учетный период), которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.2. В таблице учета использования рабочего времени отражается фактически отработанное работником время по каждому месяцу квартала.

3.3. График работ (сменности) сторожей (вахтеров) на учетный период устанавливается с соблюдением полной нормы продолжительности рабочего.

3.4. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.5. Если график работ (сменности) не установлен, работник исполняет свои обязанности согласно общему рабочему режиму, принятому в МКДОУ «Детский сад №30» ИГОСК, а время, отработанное сверх часов, предусмотренных для обычного режима, считается переработкой и оплачивается в соответствии с ТК РФ.

4. Сверхурочная работа

4.1. Работа, выполненная сторожем (вахтером) с ведома работодателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной графиком работ (сменности), признается на основании ст.119 ТК РФ сверхурочной и оплачивается в соответствии со ст.69 ТК РФ.

4.2. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год и 4 часов за два дня подряд (ст.122 ТК РФ).

4.3. В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Таким образом, сверхурочная работа определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за этот же период. При этом подсчитывать сверхурочные часы можно только после окончания учетного периода (Письмо Минздравсоцразвития России от 01.01.2001 N).

4.4. При суммированном учете могут возникнуть два вида сверхурочных часов:

- незапланированные - сверх установленной графиком продолжительности рабочей смены. Оплата таких сверхурочных часов осуществляется непосредственно по окончании того месяца, в котором они возникли, независимо от установленного порядка учета рабочего времени;
- плановые - сверхурочные часы, заложенные в графике. Они рассчитываются и оплачиваются по итогам учетного периода. Это специфические, характерные только для суммированного учета сверхурочные часы.

5. Оплата труда

5.1. Оплата рабочего времени при суммированном учете производится либо исходя из часовых тарифных ставок, либо исходя из должностного оклада.

5.1.1. При оплате труда исходя из часовых тарифных ставок заработная плата работника исчисляется за фактически отработанные часы согласно графику. Начисление заработной платы за месяц производят по формуле:
$$ЗП = Ч \times ЧТС,$$

где ЗП - заработная плата за месяц;

Ч - количество часов, отработанных сотрудником за месяц (в данное количество часов не включаются сверхурочные, которые рассчитываются отдельно);

ЧТС - часовая тарифная ставка.

5.1.2. При оплате труда исходя из должностного оклада работник имеет право получить месячный оклад, если за месяц он отработал все смены,

предусмотренные графиком. В ином случае ему выплачивается часть оклада пропорционально отработанному времени. В данном случае должностной оклад делится на месячную норму часов и умножается на фактически отработанные часы.

5.1.3. При не полностью отработанном месяце необходимо рассчитать часовую ставку. При этом часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормативного количества рабочих часов в месяце:

$$\text{ЧТС} = \text{Оклад} / \text{НЧ},$$

где НЧ - нормативное количество рабочих часов в месяце.

Для определения нормативного количества рабочих часов в месяце могут применяться несколько вариантов:

- учитывается средняя норма рабочих часов в текущем году;
- определяется норма рабочих часов в учетном периоде;
- определяется норма рабочих часов в конкретном месяце.

5.1.3.1. При первом варианте часовая тарифная ставка будет постоянной в течение года, поскольку нормативное число рабочих часов в месяц будет одинаковым:

$$\text{НЧ} = \text{НЧГ} / 12 \text{ месяцев},$$

где НЧГ - норма рабочего времени в часах в текущем году.

5.1.3.2. При втором варианте часовая ставка будет постоянной в учетном периоде. Расчет часовой ставки будет следующим:

$$\text{НЧ} = \text{НЧУ} / \text{N},$$

где НЧУ - нормативное количество рабочих часов в учетном периоде;

N - количество месяцев в учетном периоде.

5.1.3.3. При третьем варианте часовая тарифная ставка будет изменяться каждый месяц, поскольку в каждом месяце различное количество рабочих часов. Норма часов берется из производственного календаря пятидневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем.

Порядок расчета часовой тарифной ставки в законодательстве не установлен, поэтому организация должна закрепить один из предложенных вариантов в коллективном договоре или положении об оплате труда.

5.2. Оплата сверхурочных

5.2.1. Сверхурочной при суммированном учете рабочего времени считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх нормальной нормы часов за учетный период (п. 1 ч. 2 ст. 99 ТК РФ). График работы сотрудника должен предусматривать нормальное количество рабочего времени, количество рабочих часов, отработанных сверхурочно (ст. 104 ТК РФ).

5.2.2. В отдельных месяцах количество рабочих часов может превышать норму рабочего времени по календарю пятидневной рабочей недели.

Поэтому, количество рабочих часов, отработанных сверхурочно, определяется по итогам квартала (учетного периода):

$$\text{ЧС} = \text{Ч} - \text{ЧГ},$$

где ЧС - количество сверхурочных часов;

Ч - количество часов, фактически отработанных работником за учетный

период;

ЧГ - количество часов, предусмотренных графиком за учетный период.

5.2.3. Расчет сверхурочных часов ведется на основании табеля учета рабочего времени.

5.2.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с положениями ст. 152 ТК РФ:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Платить за сверхурочную работу в меньших размерах нельзя.

5.2.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом дополнительные дни отдыха должны быть предоставлены в этом же учетном периоде, в котором выполнена сверхурочная работа. Переносить дополнительные выходные дни на следующий учетный период нельзя, так как в этом случае увеличится продолжительность учетного периода.

5.2.6. При определении количества сверхурочных часов из нормы рабочего времени исключается время, которое приходится на периоды, когда сотрудник не работал (отпуск, временная нетрудоспособность, выполнение государственных обязанностей и т. д.). Если сотрудник увольняется, то подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы.

5.2.7. Плановая переработка, накопившаяся за учетный период, оплачивается по его окончании.

5.2.8. Количество сверхурочных часов, накопившихся за учетный период, определяют без учета:

- часов, фактически отработанных по графику в праздничные дни. Поскольку доплата за работу в праздник по графику начисляется непосредственно по завершении месяца, в котором была рабочая смена в праздник. Такой вывод следует из п. 4 Разъяснения от 01.01.2001 N 13/П-21, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 01.01.2001 N 465/П-21, и Решения ВС РФ от 01.01.2001 N ГКПИ05-1341. В нем сказано, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере;

- часов внеплановой переработки, отработанных сверх графика заключительного месяца учетного периода, в котором производится начисление доплаты за накопившуюся переработку. Так как внеплановая переработка, случившаяся в предыдущих месяцах учетного периода, уже оплачена тогда же.

Таким образом, при расчете количества часов, за которые положена доплата по итогам учетного периода, следует, во-первых, отбросить (не принимать в расчет) внеплановые сверхурочные часы заключительного месяца, во-вторых, вычесть из общего количества сверхурочных часов, накопившихся за

учетный период, часы работы, пришедшиеся по графику на праздничные дни.

5.3. Оплата ночных

5.3.1. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22.00 до 6.00. Каждый час такой работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Никаких исключений для работ с суммированным учетом рабочего времени не предусмотрено.

5.3.2. Постановлением Правительства РФ от 01.01.2001 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" утверждено, что каждый час работы в ночное время оплачивается с повышением тарифной ставки не менее чем на 20%.

5.4. Оплата работы в выходные дни

5.4.1. Согласно ст. 111 ТК РФ при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (как правило, это суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье). Однако данное правило не действует при суммированном учете рабочего времени. При сменном режиме рабочие дни могут приходиться на различные дни недели согласно установленному графику. При этом если смена выпала, к примеру, на субботу, то дополнительно она не оплачивается, так как для данного работника этот день не является выходным.

5.4.2. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Оплата работы в праздничные дни

5.5.1. Если смена работника выпала на праздничный день, оплата отработанных часов будет произведена в повышенном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.5.2. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.3. Оплата производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день.

5.5.4. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов).

5.5.5. Работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени (разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 01.01.2001 N 13/11-21).

5.5.6. Если в учетном периоде работа осуществлялась в праздничные дни сверх нормы рабочего времени, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.5.7. В связи с тем, что оплата сверхурочной работы и работы в нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере, одновременное начисление оплаты в повышенном размере на основании как ст. 152, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованным (п. 4 Разъяснения, Решение ВС РФ от 01.01.2001 N ГКПИ05-1341).

5.6. Оплата среднего заработка

5.6.1. Расчет среднего заработка работникам, в отношении которых введен суммированный учет рабочего времени, зависит от того, для каких целей он определяется:

- если для расчета отпускных и компенсаций за неиспользованные отпуска, средний дневной заработок рассчитывается путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4) (ст. 139 ТК РФ);

- если для расчета больничных, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней, приходящихся на этот период, кроме исключаемых из расчетного периода календарных дней (п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.01.2001 N 375).

5.6.2. Во всех остальных случаях при определении среднего заработка используется средний часовой заработок, который исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные в расчетном периоде часы, включая премии и вознаграждения, на количество часов, фактически отработанных в этот период (п. 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.01.2001 N 922):

$$Зсч = \text{ЗПл. ф} / \text{Чф},$$

где Зсч - средний часовой заработок работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени;

ЗПл. ф - сумма заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения;

Чф - количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

5.6.3. Если в каком-либо месяце расчетного периода работником, находящимся на суммированном учете рабочего времени, перевыполнена норма рабочих часов исходя из максимальной продолжительности рабочей недели, то при исчислении среднего заработка в расчет принимается только норма рабочих часов.