ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ И ТРУДУ ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Разъяснения о порядке применения суммированного учета рабочего времени

Согласован:

Министерство экономического развития

Министерство сельского хозяйства и природных ресурсов

Служба государственного надзора Министерства юстиции

*с изменением, внесенным Приказом Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 20 ноября 2020 года № 1144 (САЗ 20-48)*

ТЕКУЩАЯ РЕДАКЦИЯ ПО СОСТОЯНИЮ НА 20 НОЯБРЯ 2020 ГОДА

В соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 6 апреля 2017 года N 61 "Об утверждении Положения, структуры и предельной штатной численности Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики" (САЗ 17-15) с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 26 мая 2017 года N 111 (САЗ 17-23), от 4 октября 2017 года N 258 (САЗ 17-41), от 10 января 2018 года N 2 (САЗ 18-2),от 12 февраля 2019 года N 49 (САЗ 19-6), приказываю:

1. Утвердить Разъяснение о порядке применения суммированного учета рабочего времени согласно Приложению к настоящему Приказу.

2. Направить настоящий Приказ в Министерство юстиции Приднестровской Молдавской Республики на официальное опубликование.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня признания утратившим силу Приказа Министерства экономики Приднестровской Молдавской Республики от 26 января 2009 года N 26 "Об утверждении Разъяснения "О порядке применения суммированного учета рабочего времени" (САЗ 09-7).

Министр Е. КУЛИЧЕНКО

г. Тирасполь

9 апреля 2019 г.

 № 308

Приложение

к Приказу Министерства по социальной защите

и труду Приднестровской Молдавской Республики

от 9 апреля 2019 года N 308

РАЗЪЯСНЕНИЕ

О порядке применения суммированного учета рабочего времени

1. Общие положения

1. Суммированный учет рабочего времени - это порядок учета рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени за учетный период (месяц, квартал и другие) в случае, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом, учетный период не может превышать 1 (один) год.

Учетный период - это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или иными локальными актами организации, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени в соответствии с графиком сменности (работы).

2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации. При этом определяются категории работников, на которых распространяется суммированный учет рабочего времени, длительность учетного периода, минимальная и максимальная продолжительность рабочей смены (работы), периоды отдыха от работы и др.

3. Суммированный учет рабочего времени устанавливается с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) в непрерывно действующих организациях и производствах, в организациях и производствах (в том числе в сельскохозяйственных), работающих:

а) в сменном режиме рабочего времени. В данном случае при суммированном учете рабочего времени работа производится по графикам сменности, составленным на учетный период, в которых указываются рабочие дни и продолжительность работы в каждом из этих дней. При этом, главным условием для разработки графиков сменности при суммированном учете рабочего времени является отработка нормы рабочего времени за принятый учетный период. Достигается это, прежде всего, введением соответствующего количества должностей работников, которые заняты на работах с суммированным учетом рабочего времени.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 2 (две) недели до введения их в действие. Работа в течение 2 (двух) смен подряд запрещается.

Графики сменности можно корректировать в зависимости от природно-климатических и иных условий.

При этом соответствующие изменения могут быть внесены локальным нормативным актом организации по фактически выполненным работам по окончании текущего месяца. Относительно фактически отработанного времени, то его следует отображать в табеле учета рабочего времени, который и является основанием для начисления заработной платы. При этом в табеле указывается время, которое отработано по каждой смене по отдельности;

б) в режиме гибкого рабочего времени. В данном случае начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Учет рабочего времени, отработанного работником за соответствующий период, ведется по общей продолжительности, без указания начала и окончания работы. При этом правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается, что данный режим рабочего времени распространяется на определенный период.

4. Согласно пункту 1 статьи 111 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Во исполнение вышеуказанной нормы при работе в сменном режиме рабочего времени при составлении графиков сменности (работы) должны быть установлены скользящие выходные дни в течение всей рабочей недели. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, в том числе в режиме гибкого рабочего времени, может быть уменьшена в отдельные недели, но при этом в среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть соблюдена(не может быть менее 42 (сорока двух) часов).

5. При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течение которого должна быть соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени при работе в сменном режиме рабочего времени по графику может отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. При этом работодателем может быть увеличена продолжительность ежедневной работы с учетом особенностей производства. Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) при суммированном учете рабочего времени устанавливается в зависимости от производственных условий и иных условий технологического процесса, но не более установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Возникающие в связи с этим недоработка или переработка в рамках учетного периода определяются таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода. Учет рабочего времени и времени отдыха за отработанный период ведется нарастающим итогом, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленную трудовым законодательством норму рабочего времени на этот период для данной категории работников.

6. В соответствии со статьей 105 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Так, например, режим с разделением рабочего дня на части может быть установлен в сельскохозяйственных организациях (например, для животноводов, так как кормление животных, дойка коров производятся в определенные часы). Для работников, занятых в животноводстве, могут устанавливаться двух- и трехсменные графики работы.

2. Порядок учета сверхурочных часов и оплата труда в сверхурочное время

7. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

8. Количество сверхурочных часов и размер доплаты определяется по окончании учетного периода. В любом случае сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника нормы, установленной Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики.

9. Согласно статье 150 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики сверхурочная работа оплачивается за первые 2 (два) часа работы не менее чем в 1,5 (полуторном) размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Пример 1.

Работнику установлен суммированный учет рабочего времени. Часовая тарифная ставка составляет 15 рублей. Учетный период - квартал.

Работнику установлен суммированный учет рабочего времени. Часовая тарифная ставка составляет **15** рублей. Учетный период - квартал.

|  |  |
| --- | --- |
| Период2018 г. | Рабочее время в часах |
| По графику работы | По норме при 40-часовой рабочей неделе | Отклонение(+/-) |
| Июль | 182 | 176 | +6 |
| Август | 188 | 184 | +4 |
| Сентябрь | 158 | 152 | +6 |
| **Итого:****квартал** | 528 | 512 | +16 |

В данном случае, по итогам учетного периода продолжительность сверхурочной работы составила 16 часов. Принимая во внимание нормы статьи 150 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики, в полуторном размере будут оплачены 2 (два) часа, а 14 (четырнадцать) в двукратном размере.

Расчет суммы доплаты за сверхурочные работы:

1. Заработная плата за июль -182 часа х 15 рублей = 2730 рублей;

2. Заработная плата за август -188 часов х 15 рублей = 2820 рублей;

3. Заработная плата за сентябрь - 2595 рублей:

а) 158 часов х 15 рублей =2370 рублей;

б) оплата сверхурочной работы - (2 часа х 0,5 х 15 рублей + 14 часов х 1,0 х 15 рублей) = 225 рублей.

При расчете доплаты за первые 2 (два) часа сверхурочной работы необходимо начислить половину часовой тарифной ставки, а за все остальные - одну тарифную ставку. Иными словами, следует использовать коэффициенты 0,5 и 1,0. Они отражают тот факт, что все часы, фактически отработанные в учетном периоде, уже оплачены в одинарном размере.

3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

10. При суммированном учете рабочего времени выходные дни каждому конкретному работнику устанавливаются его графиком работы. Если работник привлекался к работе в общий выходной день (воскресенье), который является для него рабочим днем по графику сменности, оплата производится в обычном порядке, то есть начисляется в одинарном размере. В случае привлечения работника к работе в день, оговоренный графиком сменности как выходной, оплата должна производиться в соответствии с положениями статьи 151 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в повышенном размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если данная работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

11. Оплата дополнительных выходных дней, которые не относятся к категории праздничных, осуществляется в порядке, установленном для оплаты выходных дней.

12. В случае, если у работника, согласно графику работы, рабочее время совпало с нерабочим праздничным днем, то оплата труда осуществляется не менее чем в двойном размере в соответствии с пунктом 1 статьи 151 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики:

а) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

 в) работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

При этом оплата в указанном размере производится за часы, фактически проработанные в нерабочий праздничный день. Когда на нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 00.00 до 24.00 часов).

Пример 2.

В организации установлен суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период - месяц. Доплата за работу в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки. За ноябрь отработано 167 часов, из них в ночное время - 42 часа, в праздничный день (7 ноября) - 10 часов. Часовая тарифная ставка - 15 рублей.

Заработная плата сторожа за ноябрь составит:

Норма часов в ноябре 2018 года - 167 часов, поскольку работа выполнена работником в пределах месячной нормы, то оплата праздничных часов производится в размере одинарной часовой ставки сверх оклада.

Оплата праздничных часов составит: 10 часов х 15 рублей = 150 рублей.

Оплата за фактические часы работы - (167 часов х 15рублей+ 42 часа х 15рублей х 0,4) = 2757 рублей.

Общая сумма зарплаты сотрудника за ноябрь 2018 года составит: 2757 рублей + 150 рублей = 2907 рублей.

13. Если у работника, согласно графику, его нерабочее время совпало с нерабочим праздничным днем, и он был привлечен к работе в этот день, то это отработанное время должно быть компенсировано не менее, чем в двойном размере. Данное время не учитывается в качестве сверхурочного по окончании учетного периода, так как оно уже оплачено в большем размере.

Пример 3.

В организации установлен суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период - месяц. Доплата за работу в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки. За ноябрь отработано 183 часа, из них в ночное время - 42 часа, в праздничный день (7 ноября) - 10 часов. Часовая тарифная ставка -15 рублей.

Работа в праздничный день производилась сверх месячной нормы, поэтому оплата праздничных часов должна быть произведена в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада.

Оплата праздничных часов составит: (10 часов х 15 рублей х 2) = 300 рублей.

Оплата за фактические часы - (183 часа х 15 рублей + 42 часа х 15 рублей х 0,4) = 2997 рублей.

Количество сверхурочных часов в ноябре - 16 часов (183 часа - 167 часов). Нам следует оплатить только 6 часов (16 часов - 10 часов), поскольку 10 часов уже оплачены в двойном размере.

Оплата за сверхурочные часы составит: (2 часа х 15 рублей х 0,5 + 4 часа х 15 рублей х 1) (одинарный размер сверхурочных часов уже учтен) = 75 рублей.

Общая сумма зарплаты работника за ноябрь 2018 года составит: 2997 рублей + 300 рублей + 75 рублей = 3372 рублей.