

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции Ваше обращение N ОГ-21620 от 7 мая 2019 г. по вопросу о суммированном учете рабочего времени и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) суммированный учет рабочего времени допускается, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов).

При определении нормы рабочего времени для работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются периоды, когда он фактически не работает. К таким периодам, в частности, относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком - инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдачи крови, дни отдыха доноров, командировки и другое. Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться.

Согласно части 4 статьи 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Работник с суммированным учетом рабочего времени, который увольняется до истечения учетного периода, имеет право на повышенную оплату сверхурочной работы, как и другие работники.

При увольнении работника с суммированным учетом рабочего времени: до завершения учетного периода необходимо правильно определить количество часов сверхурочной работы. Для этого необходимо рассчитать нормальную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" за фактически отработанную часть учетного периода и сравнить ее с количеством фактически отработанных в эту часть часов. Часы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени, будут являться сверхурочными и подлежат повышенной оплате в соответствии со статьей 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства

Т.В. Маленко