



«Утверждаю»
И.о. директора ГБУ ДО РЦВР
Ю.Ю.Владимирова

Приложение

К положению об условиях оплаты труда
Работников профессиональных
квалификационных групп общетраслевых
профессий рабочих и общетраслевых
должностей руководителей,
специалистов и служащих государственных
учреждений Республики Татарстан.

Введение суммированного учета в ГБУ ДО РЦВР предполагает установление:

- продолжительности учетного периода (год);
- нормы рабочих часов за учетный период;
- графика работы.

Учетный период может иметь любую продолжительность – месяц, квартал, полугодие, но не более года (ст.104 ТК РФ). Как правило он зависит от спецификации учреждения и его производственного цикла.

Норма часов за учетный период. Показатель определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

График работы. Работодатель обязан организовать работу таким образом, чтобы сотрудник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, полностью отработал норму рабочего времени за учетный период. Для этого разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха.

График сменности утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации, если таковой имеется, и доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие (ст.103 ТК РФ). Продолжительность работы по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде.

При этом недопустима и недоработка нормы рабочего времени.

При составлении графика сменности работа в течении двух смен подряд запрещается.(ст.103 ТК РФ).

Оплата труда при суммированном учете

При суммированном учете рабочего времени в ГБУ ДО РЦВР используются часовые тарифные ставки (размер устанавливается в расчете ниже), оплата труда работника за месяц исчисляется исходя из фактически отработанных им часов в данном месяце.

Элементы системы оплаты труда – размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат – устанавливаются положением об оплате труда.

В ГБУ ДО РЦВР введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Месячная тарифная ставка работника устанавливается в размере минимальной оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени за год.

Норма рабочего времени за 2016 год составляет 1940 ч.

Нормативное количество рабочих часов в месяце – 162 (1940ч / 12мес.).

Часовая тарифная ставка для сторожей, работающих в ГБУ ДО РЦВР (Тимирязева 8А) равна: $6204/162=38$ руб.

Сверхурочная работа

При суммированном учете работник в отдельные периоды времени может перерабатывать норму рабочего времени (ч.1 ст.104 ТК РФ). Однако такая переработка считается сверхурочной работой только в том случае, если она имеет место по окончании учетного периода (ч.1 ст.99 ТК РФ). При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. За первые два часа она оплачивается не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном. Более высокие размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором, а также локальными нормативными актами.

Работа в ночное время

Согласно 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).

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 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%.

Для работников ГБУ ДО РЦВР доплата за работу в ночное время установлена в размере 35% часовой тарифной ставки.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Если рабочая смена работника по графику попадает на праздничный день, то его труд оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ:

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

В соответствии с **Разъяснением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 №13/п-21** (далее – Разъяснение) работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов.).

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. Данная позиция основана на том, что правовая природа сверхурочной работы и работы в

выходные и нерабочие праздничные дни одина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании ст.152 ТК РФ, так и ст.153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной (п.4 Разъяснения, Решение Верховного суда РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05-1341).