

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО – БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Государственное казенное образовательное учреждение среднего
профессионального образования
«Кабардино - Балкарский гуманитарно - технический колледж»**

П Р И К А З

01 марта 2015 г

г. Нальчик

№ 6 од

**Об утверждении порядка суммированного рабочего времени
для некоторых категорий работников**

В целях совершенствования организации учета рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ, Правил внутреннего трудового распорядка ГКОУ СПО «КБГТК», а также с учетом режима работы сторожей, вахтеров, Воспитателей,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие Порядок суммированного учета рабочего времени ГКОУ СПОЛ «КБГТК» с 01 апреля (Приложение №1).
2. Заместителю директора по безопасности Тикаеву М.Ж. и начальнику отдела кадров Мазлоевой Э.Х. ознакомить с Порядком суммированного учета рабочего времени сторожей, вахтеров, воспитателей колледжа в срок до 16 марта 2015г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора ГКОУ СПО
«Кабардино-Балкарский
гуманитарно-технический колледж»



[Handwritten signature]

Б.З. Абазов

Заместитель директора по безопасности

[Handwritten signature]

М.Ж.Тикаев

Главный бухгалтер

[Handwritten signature]

М.В.Шогенова

Начальник отдела кадров

[Handwritten signature]

Э.Х.Мазлоева

Рассмотрено и принято на заседании
Профсоюзного комитета ГКОУ СПО
«Кабардино – Балкарский
гуманитарно – технический
колледж» Протокол № 11 от
01.03.2015 года

Приложение 1
к приказу по ГКОУ СПО
«Кабардино – Балкарский
гуманитарно – технический колледж»
от 01.03.2015 года № 06 од

**Порядок суммированного учета рабочего времени
государственного образовательного учреждения среднего профессионального
образования «кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж»**

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 ГКОУ СПО «КБГТК» такой учет вводится в отношении сторожей, вахтеров и воспитателей так как по условиям работы (выполнение обязанностей по охране ГКОУ СПО «КБГТК» в течение суток, планирование и организация жизнедеятельность студентов колледжа, проживающих в общежитии и осуществление их воспитания) 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 (распоряжением) директора колледжа.

1.4. Перечень должностей работников, в отношении которых вводится суммированный учет рабочего времени, утверждается приказом директора колледжа. Лиц, занимающих должности, входящие в указанный перечень, необходимо ознакомить под роспись (ст. 22 ТК РФ).

2. Учетный период, нормальное число рабочих часов

2.1. Учётным периодом в ГКОУ СПО «КБГТК» считается квартал.

2.2. Нормальное число рабочих часов в квартал рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н. Могут использоваться рассчитанные нормы рабочего времени, рассчитанные в производственном календаре при пятидневной рабочей недели 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 сторожей и вахтеров, 36 часов для воспитателей.

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. Сторожа, вахтерам может предоставляться в течение рабочего дня (смены) 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, воспитателей 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 ГКОУ СПО «КБГТК», 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, воспитателем 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 подсчитать сверхурочные часы можно только после окончания учетного периода (Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 N 22-2-3363).

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:

$$ЧТС = \text{Оклад} / \text{НЧ},$$

где НЧ - нормативное количество рабочих часов в месяце.

Для определения нормативного количества рабочих часов в месяце применяется порядок расчета тарифной ставки с учетом средней нормы рабочих часов в текущем году.

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.

5.2. Оплата сверхурочных

5.2.1. Сверхурочной при суммированном учете рабочего времени считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих 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.

5.3. 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 22.07.2008 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

Оплату работникам Колледжа за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить не менее одинарной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы, - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы, - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада) (ставки), последующие – двойного размера. По согласованию сторон сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Заключительные положения.

Колледж имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Порядка не противоречащие действующему законодательству РФ

Все изменения и дополнения к Порядку утверждаются на заседании Совета Колледжа.