

Как оплачивать сверхурочные при увольнении сотрудника с суммированным учетом рабочего времени?

Документ Дата публикации 13.06.2019

Письмо Минтруда от 21.05.2019 № 14-2/ООГ-3606

При суммированном учете сотрудник должен отработать норму рабочего времени за установленный работодателем учетный период (месяц, квартал, полугодие и т.д., но не более года) (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Норма рабочего времени считается за весь учетный период на основе нормальной продолжительности рабочего времени, рассчитанной в порядке, утв. приказом Минздрава РФ от 13.08.2009 № 588н. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отработки нормы рабочего времени в учетном периоде. Как правило, для этого составляется рабочий график.

По окончании учетного периода работодатель обязан посчитать количество фактически отработанных сотрудником часов и:

- если количество отработанных часов меньше установленной нормы, это значит, что недоработка произошла по вине работодателя, неверно составившего график. Необходимо оплатить труд работника в размере среднего заработка (ч. 1 ст. 155 ТК РФ);
- если количество отработанных часов равно установленной норме, производить какие-либо доплаты не следует;
- если количество отработанных часов больше установленной нормы, сотруднику необходимо оплатить сверхурочную работу.

Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени считается работа, выполняемая сотрудником сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Подробнее о порядке расчета такой оплаты [читайте здесь](#).

На практике нередко возникают ситуации, когда работник с суммированным учетом рабочего времени увольняется до окончания учетного периода. В письме от 21.05.2019 № 14-2/ООГ-3606 Минтруд России сообщил, что такой работник имеет право на оплату сверхурочной работы наравне с другими сотрудниками.

Для расчета сверхурочных в таких случаях работодателю необходимо:

- рассчитать нормальную продолжительность рабочего времени в учетном периоде;
- сравнить полученную цифру с количеством фактически отработанных в учетном периоде часов.

Часы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени, являются сверхурочными. Они должны быть оплачены в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ (за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном).

Например, работодателем установлен учетный период – 1 месяц. 20 мая – последний рабочий день сотрудника перед увольнением. С 1 по 20 мая он отработал 124 часа, в то время как норма рабочего времени за этот период составляет 72 часа. Таким образом, 52 часа должны быть оплачены ему как сверхурочная работа ($124 - 72 = 52$).

Из этого письма можно сделать и другой вывод. Если по итогам подсчета фактически отработанных часов на момент увольнения выяснится, что количество таких часов ниже нормы, заработную плату за этот период следует исчислять исходя из размера среднего заработка работника (ч. 1 ст. 155 ТК РФ).

См. также:

- ✓ Сверхурочная работа
- ✓ Оплата труда работников
- ✓ Как рассчитать оплату за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени?

✓ Расчет оплаты за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени в программах 1С