

Работа сверх нормы: оформление и оплата

Иногда персоналу компании приходится работать сверх установленного норматива рабочего времени. И речь не о банальной задержке на работе. Под сверхурочной понимается работа за пределами установленного трудового времени, когда **инициатива исходит от работодателя**. Если же работник задерживается или выходит работать в выходные по своей инициативе, то это не считается сверхурочной работой и не оплачивается.

О правилах сверхурочной работы сказано в статье 99 Трудового кодекса. Установлена максимальная продолжительность переработки — **это 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год**.

Далее рассмотрим, как оформить переработку.

Письменное согласие

Главное, что нужно сделать при оформлении сверхурочной работы — взять с работников **письменное согласие**. Есть всего несколько случаев, когда допустимо привлечь работника к труду сверх норматива времени **без его согласия**:

1. Чтобы предотвратить катастрофу либо производственную аварию или же устранить последствия произошедшего события.
2. Чтобы устранить обстоятельств, которые нарушают нормальную работу коммуникаций организации — системы водо-, электро-, газоснабжения, транспорта и связи.
3. Если введен режим чрезвычайного или военного положения, и сотрудник должен выполнить обусловленные этим работы.

Инвалидов и женщин, у которых есть дети до 3 лет, можно привлекать к сверхурочному труду только с письменного согласия и при отсутствии запретов по здоровью. С правом отказаться от переработки их нужно **ознакомить под роспись**. Также есть категории работников, которых **вовсе запрещено привлекать к работе сверх нормы**. Это беременные женщины, несовершеннолетние сотрудники и некоторые другие.

Приказ

Закон не содержит прямого указания на то, что работодатель обязан оформить переработку каким-то определенным документом. Иными словами, издавать распоряжение или приказ о привлечении к сверхурочной работе обязанности нет. Однако руководителю в любом случае нужно **довести до сведения сотрудников**

информацию о переработке. Поэтому на практике все же такой приказ довольно часто издают. В нем указывается, каких сотрудников и в какое время нужно привлечь к сверхурочной работе, также дается поручение бухгалтерии произвести оплату переработки.

Вместо приказа можно оформить, например, *уведомление* о привлечении к сверхурочной работ или *журнал учета сверхурочного времени*. Последний вариант подойдет организациям, где переработка — частная практика.

Как оплачиваются сверхурочные часы

Оплата часов, отработанных сверх нормы, происходит в соответствии с правилами **статьи 152 ТК РФ**. Коэффициенты таковы:

- **первые 2 часа** переработки оплачиваются не менее, чем **в полуторном размере**;
- **следующие часы** — не менее чем **в двойном размере**.

Во внутренних документах или трудовом договоре может быть прописан **особый порядок оплаты сверхурочных часов** — в большем размере, чем установлено в Кодексе. Кроме того, работник может по своему желанию вместо оплаты получить дополнительный выходной.

Трудовой кодекс обязывает работодателя вести учет отработанных сверхурочных часов. В таблице учета рабочего времени такие часы обозначаются кодом «С» или «04». Время переработки рассчитывается на основании табеля.

Если рабочее время не учитывается **ежедневно**, то переработка также рассчитывается на каждый день. Так считают сверхурочные часы сотрудников, которые работают стандартные **5 дней в неделю по 8 часов**.

Пример. Специалист работал в течение месяца сверхурочно 2 дня: 5 февраля переработка составила 3 часа, а 12 февраля — 3 часа. По данным бухгалтерии, этот специалист зарабатывает 150 рублей в час. Требуется рассчитать, сколько нужно заплатить ему за переработку.

В первый день переработки (5 февраля) оплата сверхурочных производится исходя из полуторной ставки, поскольку сотрудник отработал 2 лишних часа: **$150 * 1,5 * 2 = 600$ рублей.**

12 февраля переработка составила 3 часа. Первые два из них будут оплачиваться с применением коэффициента 1,5, а третий час — по двойному тарифу: **$150 * 1,5 * 2 + 150 * 2 = 900$ рублей.**

Эти расчеты верны для **поденного учета рабочего времени**. Если ведется **суммированный учет за период (месяц, квартал)**, применяется другой подход. В таком случае в соответствии с производственным календарем рассчитывается нормальная продолжительность рабочего времени и переработка за месяц, квартал, год. Чуть дальше мы покажем на примерах, как делать такие расчеты.

Сверхурочные и оклад

При расчете доплаты за переработку выше мы исходили и стоимости часа работы. Но как его рассчитать? Если сотрудник получает **чистый оклад**, то тут все просто: *его размер делится на количество часов в учетном месяце по производственному календарю*. Если рабочее время учитывается суммировано за более длительный период, например, за квартал, то средний дневной заработок рассчитывается за этот период.

Но как быть, если к окладу полагаются премии и надбавки? Нужно ли их учитывать при расчете среднего дневного заработка? В статье 152 ТК РФ об этом не сказано. Порядок оплаты сверхурочных исходя из заработка с учетом премии и иных стимулирующих выплат может быть прописан в трудовом договоре или локальных актах. Но что, если и там об этом не сказано? Тогда специалисты рекомендуют руководствоваться решением Верховного Суда РФ от 21 июня 2007 г. № ГКПИ07-516. В нем указано, что в таком случае **учитывается только «голый» оклад**.

Сверхурочные при иных системах оплаты

Сменный график

Если отработанное время сотрудника, работающего посменно, учитывается на основе **тарифной ставки**, то для расчета сверхурочных применяется следующий подход. Необходимо сложить все отработанные за период часы и умножить их на установленную ставку.

Однако при сменном графике работы может применяться и обычная система оплаты в соответствии с окладом. В таком случае расчет сверхурочных выплат производится как при системе оплаты по окладу.

Сдельная оплата

Совсем иначе рассчитывается оплата сверх нормы сотрудникам-сдельщикам. Разберем на примере производственного предприятия.

Рабочий получает 500 рублей за каждую изготовленную единицу продукции. Такая плата действует в течение трудового времени по норме.

Если рабочий будет трудиться сверхурочно, то оплата ему будет производиться с применением тех же коэффициентов (1,5 и 2) в зависимости от количества изготовленных деталей за время переработки.

Допустим, рабочий трудился 4 часа сверхурочно и произвел 1 деталь за первые 2 часа переработки, и еще 1 деталь — за следующие 2 часа переработки. Расчет доплаты производится таким образом: $500 * 1,5 * 1 + 500 * 2 * 1 = 1750$ рублей.

Почасовая оплата

Когда работник нанимается на почасовую оплату, его **среднечасовой заработок** прописывается в трудовом договоре. Расчет стоимости переработки происходит в зависимости от того, работает ли сотрудник равное количество часов ежедневно или по графику.

Пусть сотрудник, нанятый на почасовую оплату, имеет заработок 180 рублей в час. В учетном месяце он отработал сверх нормы 5 часов, два из которых в один день, и еще 2 — спустя неделю. На предприятии практикуется пятидневная рабочая неделя и установлен суммированный учет рабочего времени.

Расчет доплаты за переработку будет следующий: $180 * 1,5 * 2 + 180 * 2 * 3 = 1620$ рублей.

В этом примере сверхурочные часы считаются **не за каждый день, а суммарно за неделю**.

Рассмотрим другой пример: организация суммирует рабочее время за 3 месяца, работник работает по графику с почасовой оплатой 180 рублей в час. В течение учетного периода он отработал:

- в первый месяц — 143 часа, в том числе 7 сверхурочно;
- во второй месяц — 158 часов, в том числе 7 сверхурочно;
- в третий месяц 149 часов, что на 10 часов ниже нормы за этот месяц.

За отчетный период норма рабочего времени составляет 446 часов. Посчитаем, сколько отработал сотрудник: $143 + 158 + 149 = 450$ часов.

Рассчитаем количество сверхурочных часов: $450 - 446 = 4$ часа.

Оплата за переработанное время составит: $180 * 1,5 * 2 + 180 * 2 * 2 = 1260$ рублей.

Эта сумма оплаты за сверхурочные часы всего учетного периода. Однако расчет производится по его истечении. Поэтому нужно учитывать, что **однократную стоимость за часы сверх нормы сотрудник уже получил**. Поэтому расчет полагающейся ему доплаты будет выглядеть так: **$180 * 0,5 * 2 + 180 * 1 * 2 = 540$ рублей.**