

Суммированный учет рабочего времени и сверхурочные часы на АЗС

Как известно, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, но – только в виде исключения. И соответственно продолжительность этих работ и размер их оплаты также регулируются более строго, чем работа в пределах нормальной продолжительности рабочего времени – с целью не допустить того, чтобы работодатели превращали исключительное в повседневное. В частности, статья 99 ТК РФ устанавливает, что ["...Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год"](#). Статья 152 ТК РФ, в свою очередь, определяет, что ["...Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере"](#).

Но есть один случай, когда вопрос сверхурочных работ и их оплаты может стать поистине взрывоопасным. Речь идет о так называемом суммированном учете рабочего времени, который, как известно, есть неотъемлемая часть работы АЗС.

Поскольку непосредственно Трудовым кодексом какие-либо особенные условия оплаты сверхурочных при суммированном учете рабочего времени не оговорены, то работники отделов кадров розничной торговли нефтепродуктами вынуждены обращаться к различного рода комментариям к Трудовому кодексу. Последние же, в свою очередь, предполагают, что число сверхурочных часов, оплачиваемых не менее чем в полуторном размере, при суммированном учете рабочего времени определяется путем умножения двух часов на число рабочих дней в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели.

Если перевести написанное на язык цифр, то для года, не являющегося високосным, мы получим следующее выражение:

$$2 \text{ часа} \times (365 \text{ дней} - 52 \text{ выходных дня} - 12 \text{ праздничных дней}) = 602 \text{ часа.}$$

Итак, за первые 602 часа сверхурочных работ при суммированном учете рабочего дня оператору АЗС полагается оплата в полуторном размере. Но 602 часа – не многовато ли на фоне максимально возможных 120 часов за год, установленных статьей 99 ТК РФ?

А может быть, ситуацию спасает вариант пятидневной рабочей недели – в конце концов, шестидневка в настоящее время уже мало где применяется?

$$2 \text{ часа} \times (365 \text{ дней} - 104 \text{ выходных дня} - 12 \text{ праздничных дней}) = 498 \text{ часов.}$$

Увы, не спасет. Или, как сказал бы Иа, ["я так и знал – с этой стороны ничуть не лучше"](#).

Таким образом, обнаруживается нечто странное. Независимо от количества отработанных сверхурочных часов (ибо оно не может превысить 120 часов за год), оператор АЗС при суммированном учете рабочего времени получит только оплату в полуторном размере, а для того, чтоб получить двойную оплату, ему нужно отработать сверхурочно просто астрономическое количество часов – третью (!) часть годового фонда рабочего времени. Это, конечно, вызывает недоумение, но, оказывается, еще далеко не самое худшее.

Дело в том, что формирование общей продолжительности фактически отработанного времени, идущей в зачет суммированного рабочего времени, на АЗС происходит, как правило, в условиях сменной организации работы, причем при продолжительности рабочего дня более 8 часов (обычно 12).

Пусть еще до окончания учетного периода (в подавляющем большинстве случаев он

равен одному году – так меньше хлопот для кадровиков и расчетчиков) фактически отработанное время сравнялось с нормальной продолжительностью рабочего времени за учетный период. Следовательно, если оператор АЗС хотя бы еще один раз в этом учетном периоде выйдет по графику в смену, то выход за рамки нормальной продолжительности рабочего времени, то есть возникновение сверхурочных часов, составит сразу же ровно одну смену, то есть 12 часов. Иначе говоря, произойдет своего рода "квантовый скачок", причем и далее до окончания календарного года сверхурочное время будет нарастать каждый раз этими "квантовыми скачками", равными продолжительности одной смены.

Но что гласит Кодекс? А он устами статьи 99 гласит, что число часов сверхурочных работ не должно быть более четырех часов в течение двух дней подряд.

Не более четырех часов за два дня! – говорит Кодекс. А при суммированном учете даже в случае одного-единственного за учетный период прецедента сверхурочных работ продолжительность последних составит для оператора АЗС 12 часов за один день!

Сказанное нужно понимать в том смысле, что сверхурочные работы в случае суммированного учета рабочего времени на АЗС априори оказываются вне нормативного поля Трудового Кодекса – как грубейшим образом нарушающие статью 99 ТК РФ. А следовательно, в случае суммированного учета рабочего времени штатная численность персонала АЗС должна в точности соответствовать фактической потребности в персонале, в противном случае нарушения статьи 99 ТК РФ не избежать.

Но работа АЗС без сменной организации труда и суммированного учета рабочего времени в наши дни немыслима. А между тем работодатель, он же собственник АЗС, очень часто склонен оперировать политкорректным словом "переработка", хотя ему прекрасно известно, что этого термина в Трудовом Кодексе нет.

Но зато ведь работники об этом не знают. А потому работодатель имеет возможность лукаво избегать неблагозвучного термина "сверхурочная работа", который способен вызвать вполне обоснованные вопросы работников с соответствующими последствиями.

В силу этого Инспекции труда пора бы, думается, всерьез озаботиться выяснением того, как же обстоит дело со сверхурочными, которые могут быть "замаскированы" под видом "переработки", в организациях, применяющих суммированный учет рабочего времени, и, в частности, на АЗС. И задавать, естественно, нелюбезные вопросы, когда факты сверхурочных работ имеют место, но не оплачиваются должным образом. Ведь, скорее всего, расчетчики организаций нефтесбыта с суммированным учетом рабочего времени по простоте души начисляют оплату операторам АЗС за сверхурочные часы строго в полуторном размере, как это невольно вытекает из кочующих по учебникам рекомендаций по оплате сверхурочных при суммированном учете рабочего времени. К чему это приводит – показывает пример.

Пример

Работник предприятия в условиях обычного 8-часового рабочего дня отработал в течение учетного периода (года) сверхурочно 120 часов – 30 раз по четыре часа. Оплата за сверхурочные часы составит:

$$(1,5 \text{ ставки} \times 2 \text{ часа} + 2 \text{ ставки} \times 2 \text{ часа}) \times 30 \text{ случаев} = 210 \text{ ставок.}$$

Оператор АЗС в условиях суммированного учета рабочего времени отработал в течение учетного периода (года) сверхурочно 120 часов – 10 смен по 12 часов. Поскольку общее число сверхурочных часов не превышает 602 часов (и 498 часов тоже), то оплата за сверхурочные составит:

$$1,5 \text{ ставки} \times 120 \text{ часов} = 180 \text{ ставок.}$$

Разница, таким образом, более чем очевидна. Ущемление оператора АЗС за равноценную по объему сверхурочную работу составляет 30 ставок, то есть в размере месячного заработка.

Иначе говоря, в случае суммированного учета рабочего времени, то есть в отношении оператора АЗС, при прочих равных условиях имеет место меньшая оплата. Но поскольку интересы работника страдать не должны, и факт нарушения работодателем регламента сверхурочных работ не освобождает его от обязанности оплатить фактически отработанное время в соответствии со статьей 152 ТК РФ, то, следовательно, алгоритм оплаты должен быть другим.

Каким – показано в виде трех возможных вариантов в продолжение начатого примера.

Пример (продолжение)

Возможны три варианта решения оплаты сверхурочных на АЗС.

Первый – наиболее мягкий. Разобьем фактическую продолжительность сверхурочных часов оператора АЗС исходя из пропорции «первые 2 часа + 6 последующих часов = 8 часов», что применительно к рабочей смене продолжительностью 12 часов означает формулу «первые 3 часа + 9 последующих часов = 12 часов». В этом случае первые 3 часа оплачиваются в полуторном размере, а последующие 9 часов в двойном размере, поэтому оплата сверхурочных составит:

$$(1,5 \text{ ставки} \times 3 \text{ часа} + 2 \text{ ставки} \times 9 \text{ часов}) \times 10 \text{ смен} = 225 \text{ ставок.}$$

Второй. Не мудрствуя лукаво, разделим смену продолжительностью в 12 часов по формуле «первые 2 часа + 10 последующих часов = 12 часов», и соответственно оплатим их в полуторном и двойном размере:

$$(1,5 \text{ ставки} \times 2 \text{ часа} + 2 \text{ ставки} \times 10 \text{ часов}) \times 10 \text{ смен} = 230 \text{ ставок.}$$

Третий – радикальный – построен в известном смысле по тому же принципу, что и рекомендация оплачивать в полуторном размере первые 602 сверхурочных часа, только, скажем так, в форме «асимметричного» ответа. Раз мы имеем суммированный учет в части нормальной продолжительности рабочего дня, то ничто не мешает нам перенести это же правило суммирования на весь объем сверхурочных работ. Иначе говоря, мы можем рассматривать суммарную продолжительность сверхурочных работ в количестве 120 часов в течение учетного периода как одну очень длинную смену за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Соответственно первые два часа из этой условной смены длиной в 120 часов будут оплачены в полуторном размере, а все остальные 118 часов – двойном. Применительно к рассматриваемому примеру это даст:

$$1,5 \text{ ставки} \times 2 \text{ часа} + 2 \text{ ставки} \times 118 \text{ часов} = 239 \text{ ставок.}$$

Итак, при любом исходе вместо 180 ставок оператору АЗС следует оплатить 225-239, то есть почти на треть больше. И это справедливо, поскольку условия труда оператора АЗС более напряженные, чем у работника, который работал сверхурочно 30 раз по 4 часа.

Однако не стоит думать, что запрещение сверхурочных работ в случае суммированного учета рабочего времени на АЗС (как в известной степени противоречащих статье 99 ТК РФ), будет в ущерб работодателю – все как раз наоборот.

Отсутствие в штате еще одного работника, которое оборачивается сверхурочными часами для имеющихся в штате работников, обойдется работодателю, если строго соблюдать букву и дух закона, практически в два раза дороже, чем если бы этот работник был предусмотрен штатным расписанием, – в полном согласии с поговоркой, что "скупой платит дважды", причем в данном случае дважды не только в иносказательном, но и буквальном смысле этого слова.

А потому работодателю не нужно, наверно, экономить на штатном расписании операторов АЗС в условиях суммированного учета рабочего времени. Пусть даже штатная численность работников возрастет, зато в конечном счете этот рост все равно обернется экономией фонда заработной платы и единого социального налога.