

Расчет зарплаты вахтовикам при суммированном учете

Сотрудники организации работают вахтовым методом 7/7. Применяется суммированный учет рабочего времени +окладная система оплаты труда. Как правильно рассчитать заработную плату?

При суммированном учете рабочего времени, который устанавливается при вахтовом методе работы (ч. 1 ст. 300 ТК РФ), как правило, применяется повременная система оплаты труда - тарифные ставки или должностные оклады (ч. 2, 3 ст. 129 ТК РФ).

Согласно п. 5.1 Положения о вахтовом методе мастерам, прорабам, начальникам участков (смен) и другому линейному (цеховому) персоналу, непосредственно осуществляющему руководство на объекте (участке), оплата труда производится за все фактически отработанное время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов (часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца).

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период) это может быть месяц, квартал или иной, более длительный период, но не более чем один год. Порядок его введения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 104 ТК РФ). Работодатели по согласованию с профсоюзным комитетом могут вводить для мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного (цехового) персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке), режим труда и отдыха, установленный для основного персонала. Для других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте, суммированный учет рабочего времени не вводится.

В соответствии с ч. 7 ст. 99 ТК РФ работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. Так, если работнику установлен учетный период два месяца, а продолжительность вахты - один месяц, то график работы на вахте должен быть разработан так, чтобы не превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательно за эти два месяца по производственному календарю.

Оплата труда вахтовым методом имеет и особенности. Согласно ст. 301 ТК РФ каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день межвахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. При этом часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней межвахтового отдыха.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого сотрудника, трудящегося вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период (ст. 300 ТК РФ).

Поэтому если, например, работникам был установлен учетный период один год, то работодатель согласно этому требованию должен по итогам одного года оформить некий отчетный документ, в котором будет отражена норма учетного периода, фактическое количество отработанных часов, что позволит вычислить количество часов сверхурочной работы (при ее наличии) по окончании учетного периода. Это может быть некий сокращенный табель, в котором указаны не дни, а месяцы, или аналог расчетного листа работника.

Лицам, работающим вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты и за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы (ч. 1 ст. 302 ТК РФ).

Размер и порядок выплаты такой надбавки устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ч. 4 ст. 302 ТК РФ).

Кроме того, к заработной плате работников, выезжающих для работы вахтовым методом в районы (местности) с особыми климатическими условиями, применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, безводных и пустынных местностях) и процентные надбавки, установленные в том районе (местности), где осуществляется работа. Это следует из совокупного анализа положений ч. 2 ст. 146, абз. 1, 2 ч. 5 ст. 302, ст. 315 ТК РФ, абз. 1 п. 5.3 Положения о вахтовом методе).

Ответ подготовил:

