**На что обратить внимание при суммированном учете рабочего времени?**

 Суммированный учет рабочего времени дает возможность каждому работодателю организовать оптимально графики работы сотрудников компании, сбалансировать переработки и недоработки в разных периодах и оптимизировать фонд оплаты труда.
Поэтому, данный учет рабочего времени является достаточно выгоден работодателям, но при его использовании есть ряд моментов, на которые очень важно обратить особое внимание.
1 Это оптимальный выбор учетного периода. Часто переработки в пределах учетного периода и завышенные суммы выплат за сверхурочную работу обоснованы неправильным выбором учетного периода, который не позволяет использовать преимущества данного учета. Поэтому, выбирая учетный период, необходимо проанализировать разные варианты и просчитать размер ФОТ при каждом из них.
2 Неправильное использование режима работы (графиков работы). Здесь важно помнить, что сам суммированный учет рабочего времени не является режимом работы и у работников все равно должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка определенный режим работы: нормированный, гибкий, сменный и др. Корректный выбор такого режима работы, который отражал бы специфику компании, также является одним из элементов, который позволяет получить управленческий и экономический эффект.
3 Неправильная разработка графика работы. Выбрать правильно режим работы – это еще полдела, необходимо понимать какие преимущества дает суммированный учет рабочего времени в части формирования графиков работы и насколько работодатель может отклоняться от производственного календаря ежемесячно с учетом специфики своего производства. Корректная разработка графиков непосредственно влияет на расчет оплаты труда и часто, именно на этом этапе происходят управленческие ошибки, которые не позволяют получить необходимый финансовый эффект от использования суммированного учета рабочего времени.
4 Неправильная система оплаты труда. Важно понимать, что выбирая оплату труда для работников, работающих на суммированном учете рабочего времени: окладная, на основании часовых ставок, сдельных расценок и т.д. нужно учитывать много тонкостей как с ежемесячной оплатой труда работников, так и с оплатой работы в выходные и праздничные дни и работой сверхурочно. Что часто влияет на планирование расходов по оплате труда, и произведению некорректных выплат работникам. А это потенциально создает высокую зону риска применения административных штрафов с ноября 2016 года и риски возникновения трудовых конфликтов с работниками.
5 Управленческие ошибки в процедуре внедрения суммированного учета рабочего времени. Так как данная система учета является достаточно сложной, содержит очень много разных нюансов, то абсолютно оправдано, что при ее использовании возникает очень много трудовых конфликтов и даже судебных разбирательств с работниками (включая коллективные трудовые споры), поэтому внедряя суммированный учет рабочего времени в компании, обязательно необходимо выстроить систему защиты компании и минимизации рисков трудовых конфликтов.
И тогда, учтя все эти основные вопросы, Вы сможете не только успешно работать, используя этот выгодный для работодателя инструмент – суммированный учет рабочего времени, но и получите значительный управленческий, экономический и финансовый эффект.