

по графику «сутки через трое»

в этом случае выбирать по какой статье (152 или 153 ТК РФ) ему должна оплачиваться его работа. К сожалению, даже Верховный Суд РФ, часто необоснованно, встает на сторону работодателя, спрятавшись за принцип «состязательности сторон», и не хочет выяснять истину. Суды предлагают простому человеку, с «грязной» зарплатой меньше 6000 рублей, порой противостоять квалифицированным юристам с доходом в несколько сотен тысяч, иногда, и в иностранной валюте. При таких катастрофических финансовых разниах в возможностях, очень трудно «простым людям» выиграть спор, если не объединять свои усилия вокруг единого центра и опыт показывает, что Профсоюз, один из немногих таких реальных центров. О качестве нашего правосудия можно говорить много, но эта тема не этой статьи. Еще раз подчеркнем, что для других сочетаний повышенной оплаты «не нормальных» условий, запрета в ТК РФ и других нормативных актах нет.

Как же рассчитывается зарплата для других сочетаний? Работодатели обычно считают по минимуму. Например, оплата часа одновременной сверхурочной и ночной работы ими может быть подсчитана так: обычная ставка за час работы умноженная на 1,5 или 2 в зависимости от того за какой час сверхурочной работы рассчитывается оплата, плюс обычная ставка за час работы умноженная на утвержденный процент за работу в ночное время. В итоге: для первых двух часов (при «ночных» в 20%) оплата составит 1,5ставки + 0,2 ставки = 1,7 ставки, для последующих часов – 2,2 ставки.

По своей природе повышенная оплата за труд произошла от сравнения базовых условий труда, считающихся допустимыми, с условиями труда требующими от человека больших усилий, чем обычно, для выполнения той же работы. Первые получили общую формулировку как «нормальные условия труда», вторые – как «отклоняющиеся от нормальных». Например, требуются повышенные усилия для выполнения работы в выходной день, из-за меньшего времени для полноценного отдыха после окончания предыдущей работы. Или, требуется больше усилий при сверхурочной работе из-за накопления усталости от работы в предыдущие часы. Кстати применяемый коэффициент 1,5 является следствием осреднения коэффициента требуемого увеличения усилий, так же как и следующий через два часа коэффициент 2. Поэтому же введено ограничение в виде «не более 4-х часов» для двух дней подряд. Все это следствие отрицательного физиологического влияния «не нормальных» условий труда на человека, которые как то пытаются компенсировать повышенными оплатами. «Ночные» как уже не трудно догадаться тоже из их числа.

ТК РФ не отдает приоритета ни одному из условий отличающегося от нормального в качестве более главного или того, которое должно

рассчитываться первым. Когда у нас есть только один фактор условий отличающихся от нормальных, то по существу мы сравниваем обычный рабочий день с выходным или праздничным и вводим повышающий коэффициент «не менее чем» два. Или, сравниваем обычный рабочий час со сверхурочным – и повышаем коэффициент «не менее чем» в 1,5 (2) раза, или день сравниваем с ночью и вводим коэффициент «не меньше чем» 1,2 и т.д. Но если у нас ночь не обычная, а сверхурочная, то час предшествующий ночному, и принимаемый за базу отсчета для сравнения, будет по факту уже повышенным, сверхурочным. Следовательно, отсчитывая от него, как от базы, мы и получаем стоимость ночного сверхурочного часа. Именно такое сравнение необходимо применять, ведь у нас действует одновременно два условия. Причем если рассчитать окончательную стоимость в другом порядке, т.е. сначала выявить стоимость ночного часа, а потом оценить от него как от базы стоимость ночного сверхурочного часа, увеличив ее в 1,5 (2) раза, результат измениться не должен. И это правильно, так как сравнивать необходимо сопоставимые вещи и их порядок сравнения не должен влиять на окончательный результат. И в этом тоже состоит обобщающий принцип «не менее чем...». Применение этого принципа расчета в цифрах даст другой результат в отличии от применяемого работодателями. При тех же исходных данных он будет: обычная ставка за час работы умноженная на 1,5 или 2 в зависимости от того за какой час сверхурочной работы рассчитывается оплата, и затем полученная величина как база умножается на коэффициент 1,2. В итоге оплата составит 1,5 х 1,2 = 1,8 или 2 х 1,2 = 2,4 ставки за каждый час. Это больше чем в расчете у работодателей и переходить на последний метод расчета многие из них не хотят.

7. Разберем «типовой» пример начисления зарплаты «дежурному» на примере января 2016 года. Этот месяц характерен тем, что при небольшом количестве нормы рабочего времени (120 часов), «дежурные», как правило, отработывают значительно больше часов.

Прежде всего, работодатель должен составить график дежурств, и заранее, под роспись ознакомить с ним всех «дежурных». Как правило, подавляющее количество работодателей «не мудрит» и пишет в графике выхода на дежурство каждый четвертый день, например для:

- первого дежурного 1,5,9,13,17,21,25,29 января;
- второго дежурного 2,6,10,14,18,22,26,30 января;
- третьего дежурного 3,7,11,15,19,23,27,31* (16 часов) января;
- четвертого дежурного 1* (8 часов), 4,8,12,16,20,24,28 января.

Нетрудно подсчитать, что при таком графике «дежурными» будут отработаны все 744 часа января (24 часа х 31 день):

- 1 дежурный – 192 часа;
- 2 дежурный – 192 часа;

– 3 дежурный – 184 часа (с учетом дежурства 31 января с 8 до 24 часов);

– 4 дежурный – 176 часов (с учетом дежурства 1 января с 0 часов до 8 утра).

При этом нормальное количество часов всех вместе четырех дежурных всего 480 часов (120 часов х 4 человека).

Таким образом планировать на четырех работников больше чем 480 часов работодатель не имеет право.

Когда часовая месячная норма заканчивается посредине рабочей смены с большой натяжкой, но можно как то понять и объяснить сверхурочную работу до окончания суточной рабочей смены, подведя это под «угрозу гибели или порчи имущества» (если охранник покинет свое место) или «отсутствия сменяющего работника» (трудно доехать ночью для смены «дежурного»), хотя все эти вопросы известны заранее при составлении план-графика и есть способы, позволяющие их решить. Именно эти часы (до окончания рабочей смены) и будут как то «оправданными» сверхурочными. Но заранее планировать в январе остальные выходы «дежурных» на работу, при учетном периоде равному месячному, у работодателя нет ни каких правовых оснований. Так у первого дежурного не должно быть дежурств 21, 25 и 29 января, у второго – 22, 26, 30 января, у третьего – 23, 27 и 31 января, у четвертого – 24, 28 января, причем в дежурство, начинающееся с 20 января, часы, приходящиеся на период с 0 часов до 8 часов 21 января должны быть расценены как сверхурочные. Подавляющее большинство работодателей в подобной ситуации не задумываются о подобных правовых основах и тем самым нарушают трудовое законодательство, и тем самым гарантируют себе неприятности при проведении проверок контролирующими органами. В лучшем случае работодатели ссылаются на то, что они ведь оплачивают эти фактически отработанные «дежурными» часы как сверхурочные. Но это не может являться основанием для привлечения «дежурных» в плановом порядке к работе в двадцатых числах января. Так можно «докатится» до того (и такие случаи были в практике), что заставить людей дежурить сутки через сутки, установив им подобный график своим распоряжением. Это уже имеет признаки рабского труда. Но люди, пытаясь больше заработать сегодня, часто сознательно идут на подобные нарушения своих прав и не задумываются о своем будущем. Именно якобы под «благовидным желанием» дать людям возможность больше заработать, работодатели типа М.Д.Прохорова уже предлагают перейти на 60-часовую рабочую неделю. Ни о каких повышенных оплатах в «прохоровском» варианте внутри 60 часов речи не идет. Тем не менее, по факту, в жизни, часто графики подобные вышеприведенному имеют место. Как же в этом случае действительно обеспечить повышение людям за-

работной платы? Как тогда должны оплачиваться фактически отработанные часы? Считаем, что работники отработали свои дежурства в полном соответствии с указанными выше в графике.

Для детального разбора возьмем первого дежурного, у остальных принцип будет тот же, отличаться будут лишь сами значения оплачиваемых часов. Им отработано всего 192 часа из них:

- 48 часов в праздник (1-2 и 5-6 января);
- 72 обычных часов (9,13,17 января);
- 72 часа сверхурочно (21, 25 и 29 января).

Кроме того, во время восьми дежурств были отработаны 64 часов в ночное время, из них 16 часов в праздник, 24 часа в обычном ночном режиме, 24 часа в сверхурочном ночном режиме.

Все часы, превышающие в нашем примере 120 часов, должны быть оплачены как сверхурочные. Естественно, что сверхурочными будут последние отработанные в январе месяце часы (как раз в те дежурства, на которые работодатель не имел право планировать выход работников), так как именно с них начинается превышение установленной нормы. До работы в эти дни нет оснований говорить о ее превышении. Так что применять указанные выше Разъяснения Госкомтруд СССР и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N13/П-21 неправомерно.

Учитывая, что в нашем основном примере, праздничные дни не совпадают с датами, когда образовывались сверхурочные часы, то за каждый час работы (праздничный и сверхурочный) следует сделать свои начисления за соответствующие дни.

Для исключения различных толкований, надо тщательно подходить к составлению Положений о премировании, доплатах, надбавках, применяемых на предприятиях, учреждениях, организациях. В Положениях выплата премий, доплат, надбавок может зависеть и производиться по разным принципам, но не нарушающим ТК РФ. Например, выплаты могут производиться пропорционально отработанному времени, с учетом коэффициентов повышения за работу в условиях, отличающихся от нормальных, (лучше прописать все условия отдельно, которые могут быть на предприятии). Могут производиться пропорционально начисленной сумме, по каким то видам оплаты труда или в фиксированной величине и т.д. Но именно так как в Положениях будет прописано и должны начисляться премии, доплаты, надбавки. При составлении Положений, в части касающейся работы в нерабочий праздничный день «дежурных», следует учесть, что подавляющее число работников имеет право отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день, а «дежурные» обязаны выходить на работу и в официальный праздник, если на него выпал график их дежурств.

Другими словами удвоение всех дополнительных выплат за работу в праздничный день, когда вся страна отмечает праздник, а «дежурный» работает, было бы в отношении них справедливым. Следует отметить, что в ТК РФ нет запрета на установление разной оплаты за работу в обычный выходной и в нерабочий праздничный день. Главное, чтобы выполнялось требование о минимуме статьи 153 ТК РФ.

Профсоюзу или другому представительному органу работников, необходимо следить за однозначной трактовкой критериев всех этих положений, отстаивая при этом интересы трудящихся.

Рассмотрим числовой пример начисление зарплаты у первого «дежурного» со следующими исходными данными:

- суммированное рабочее время, учетный период месяц;
- рабочее время – 24 часа в смену. Дежурства начинаются с 8 часов;
- ночное время приравнено к дневному;
- Оплата:
- часовая тарифная ставка – 100 рублей в час;
- премия – в соответствии с Положением – 30% от тарифной ставки при отсутствии дисциплинарных взысканий пропорционально фактически отработанному времени, с удвоением за часы, приходящиеся на работу в выходной и нерабочий праздничный день;
- «ночные» – 40% за каждый час работы с 22 до 6 часов.

Расчет оплаты следующий (в скобках подсчитано по методике работодателей):

обычный час – 100(тарифная ставка) + 100 х 0,3(премия) = 130 руб. (130 р.)

обычный ночной час – 100 + 100 х 0,3 + 100 х 0,4(ночные) = 170 руб. (170 р.)

праздничный час – (100 + 100 х 0,3) х 2 («праздничный» коэффициент)=260 руб. (230 р.)

ночной праздничный час – (100+100 х 0,3 + 100 х 0,4) х 2 = 340 руб. (270 р.)

первые два сверхурочных часа – (100 + 100 х 0,3) х 1,5(сверхурочный) х 2(часа) =

= 390 руб. (360р.)

последующие сверхурочные часы – (100 + 100 х 0,3) х 2 (сверхурочный) = 260 руб. (230 р.)

ночной сверхурочный час – (100+100 х 0,3 + 100 х 0,4) х 2 = 340 руб. (270 р.)

Итого: 130 руб. х 48 час. + 170 х 24 + 260 х 32 + 340 х 16 + 390 + 260 х 46 + 340 х 24 = 44590 руб. (39420 р.)

Разница 5170 рублей, что составляет 11,6%. Это максимальная месячная разница, так как в другие месяцы норма рабочего времени будет не на много меньше фактически отработанного «дежурными» времени, поэтому доплаты за сверхурочную работу будут существенно меньше.

Вадим Ягин,
заместитель председателя Татарского
рескома профсоюза трудящихся
авиационной промышленности,
правовой инспектор труда