

Основы оплаты труда при работе

91-ой статьей Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) установлена нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Исходя из этого, считаются нормы рабочего времени на месяц, квартал, год. Наиболее типичный график работы человека это восьмичасовой рабочий день с понедельника по пятницу с выходными днями в субботу и воскресенье. Следует сказать, что в связи с установленными в регионах РФ дополнительными нерабочими праздничными днями, годовая норма для различных регионов РФ будет различной. Например, в 2017 году норма рабочего времени для Республики Татарстан при 40-часовой рабочей неделе составляет 1955 часов. Об особенностях расчета оплаты труда при работе по графику «сутки через трое» рассказывает заместитель председателя Татарского рескома профсоюза трудящихся авиационной промышленности, правовой инспектор труда Вадим Ягин.

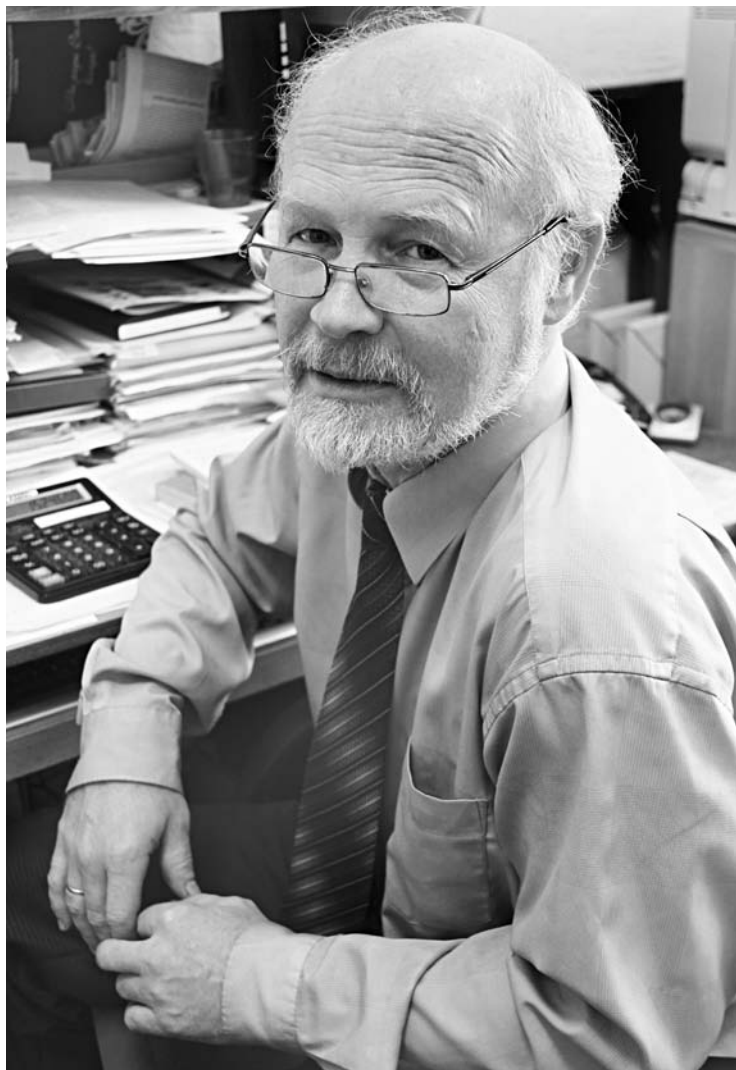
На многих предприятиях есть отдельные профессии, для которых применяются графики работы, отличные от наиболее типичного. Однако 40-часовую норму необходимо соблюдать при использовании на предприятиях и не типичных графиков работы. В этой статье мы постараемся ответить на отдельные вопросы, касающиеся работы по графику, который обычно называют «сутки через трое». Чаще всего такие графики устанавливают для дежурных по какой-либо профессии, охранников или вахтеров, которых мы далее, для определенности, будем называть обобщающим словом «дежурный».

1. Безусловно, что по условиям производства при работе по графику «сутки через трое» не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени. Поэтому на предприятии для категории работников «дежурный» должен быть введен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) и определен учетный период, который не может быть более чем 1 год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Например, для «дежурного» в Татарстане в 2015 году следует применять годовую норму рабочих часов равную 1936 часов, если конечно он не дежурит в местах, где для работников по условиям труда уменьшена рабочая неделя. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Они могут быть изложены как в коллективном договоре (например, приложение), так и в отдельном локальном нормативном акте предприятия, принятом с учетом мнения профсоюзной организации или другого представительного органа работников (далее – в Коллективном договоре). Если по итогам учетного периода количество отработанных часов при суммированном учете рабочего времени превысит величину, подлежащую отработке, то часы превышающие эту величину, должны быть оплачены как

сверхурочная работа (первые 2 час не менее чем в полуторном, все остальные в двойном размере – статья 152 ТК РФ). Следует отметить, что работник вправе отказаться от сверхурочной работы, не дав письменного согласия на ее выполнение (ст. 99 ТК РФ). Количество часов, которое должно считаться нормой для конкретного работника в учетном периоде, определяется следующим образом: из законодательно установленного нормального количества рабочих часов в учетном периоде вычитается количество часов не отработанных работником по уважительным причинам (отсутствие работника по временной нетрудоспособности, в отпусках, в том числе без сохранения заработной платы, и в других случаях, когда за работником сохраняется рабочее место, но он фактически не выходит на работу).

2. Следует определиться с тем, сколько рабочих часов за рабочую смену будет засчитываться «дежурному», который пришел на свое рабочее место работать «на сутки». Причиной, которая определяет непосредственно учитываемые и соответственно оплачиваемые рабочие часы, является (в соответствии со статьей 108 ТК РФ) время перерыва, предоставляемого «для отдыха и питания», которое должно быть не более 2-х часов и не менее 30 минут. Часто работодатели «по умолчанию» считают, что дежурный отдыхает и питается, и поэтому ставят ему за рабочую смену 22 или 23 часа. При этом для того, чтобы иметь законное право ставить меньше чем 24 часа, в графике работы во время этих «суток» в Коллективном или трудовом договоре должно быть четко прописано время, когда дежурный имеет полное право покинуть свое рабочее место и использовать его по своему усмотрению. При этом он не будет нести никакой ответственности за то, что произойдет за время его отсутствия (и даже присутствия на рабочем месте и не исполнения своих обязанностей) в эти отведенные для него часы «для отдыха и питания». Работодатель должен обеспечить возможность «приема пищи», например, в указанные часы в «зоне досягаемости» должна работать столовая.

Если работодатель считает, что «по условиям производства (работы) предоставление перерыва



для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время». Соответственно учитываться и оплачиваться в этом случае должны полные 24 часа.

3. Во время работы по графику «сутки», часть рабочего времени выпадает на ночное время, которое в соответствии со статьей 96 ТК РФ определяется с 22 часов до 6 часов следующих суток. Продолжительность работы в ночное время может уравниваться с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ может определяться Коллективным договором. Из сказанного можно сделать вывод о том, что если работа по Вашей должности не указана в Коллективном договоре, как работа, которая в ночное время уравнивается с дневной, то Ваша работа ночью должна быть сокращена на час. Учитывая принцип суммированного учета рабочего времени это приводит к тому, что нормальное количество часов, подлежащее отработке в течение учетного периода, должно быть уменьшено на один час за каждую отработанную ночь.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Конкретное значение «повышенного размера» определяется в Коллективном или трудовом договоре. Например, для работников, попадающих под действие отраслевого соглашения по авиационной

промышленности РФ, она должна оплачиваться в размере «не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы» (пункт 66).

4. Какая работа будет считаться работой в выходной день?

Заранее, не менее чем за месяц (ст. 103 ТК РФ) работника под роспись уведомляют о графике его работы на предстоящий период. В графике должно быть запланировано количество часов равное норме часов в этом периоде. Просьбы, приказы работодателя выйти на работу в любой другой день, кроме указанного в этом графике, должны рассматриваться как работа в выходной день. Оплата за этот выходной день определяется Коллективным или трудовым договором, но она не может быть меньше, чем указано в статье 153 ТК РФ.

5. Если в соответствии с графиком работы работнику следует выходить на работу в нерабочий праздничный день, то его работа за часы, приходящиеся на праздничные сутки, также должна быть оплачена в повышенном размере. Размер оплаты также определяется Коллективным или трудовым договором, и не может быть меньше, чем указано в статье 153 ТК РФ.

6. Следует остановиться на характерном для целого ряда статей ТК РФ принципе, определяющий оплату труда для работ отличающихся от нормальной, в виде «не менее чем...», и далее приводится какое-то цифровое значение тарифа или оклада. Например, оплата труда в выходной день – «не менее чем по двойной тарифной ставке».

Часто подобное трактуют так, что в Коллективном договоре, где нужно закрепить конкретную вели-

чину оплаты труда отличающуюся от нормальной, можно написать «оплачивается по тройной тарифной ставке», это и будет «не менее чем...». Действительно никто не будет говорить, что три меньше двух и такая часть повышения оплаты труда действительно имеет право на существование. Но часто забывают, что «не менее чем...» относится еще и к тому, что в различных системах оплаты труда могут существовать различные дополнительные выплаты. Эти дополнительные выплаты должны начисляться и на работу осуществленную в условиях труда отличающегося от нормального, если конечно данные выплаты относятся к этим условиям. Например, премия выплачивается пропорционально отработанному времени, тогда за работу в выходной день и (или) сверхурочную работу она тоже должна начисляться. Таким образом за эту работу человек получит оплату в виде утвержденной в Коллективном договоре «не менее чем...» тарифной составляющей и премии начисленной на нее. Это будет вторая, часто «забываемая» часть составляющей оплаты, в принципе «не менее чем...».

Возможны варианты более сложных сочетаний понятия «не менее чем...». Это сочетания двух условий труда отличающихся от нормальных, например: праздничные и ночные, ночные и сверхурочные, сверхурочные и праздничные. Сам ТК РФ не запрещает оплату нескольких условий сразу. Единственное исключение, которое лишь подчеркивает своим фактом отсутствие запрета для других сочетаний, является комбинация сверхурочные – праздничные. Когда то, почти полвека назад, свои Разъяснения дал Госкомтруд СССР и Президиум ВЦСПС (8 августа 1966 г. N13/П-21). В пункте 4 этих разъяснений написано: «При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере». Акты СССР не противоречащие ТК РФ действуют. ТК РФ ни как не оговаривает этот вопрос, следовательно, по мнению Верховного Суда РФ, приведенные Разъяснения ему не противоречат и являются действующими. Таким образом, повышенная оплата (тройная – за первые два часа или даже четверная за последующие часы) за сверхурочную работу в выходной день как произведение двух указанных норм не допускается. Кстати никто не запрещает платить тройную или четверную оплату по одному основанию, – только за выходной день или только за сверхурочную работу. Попутно можно отметить, что в указанных Разъяснениях как раз и нет рассматриваемого нами принципа «не менее чем...», там прямо написана двойная оплата без «не менее чем...», так что уже одним этим они противоречат ТК РФ. А оплата часа по ТК РФ за сверхурочные может быть выше, чем оплата часа за «праздничные» и человек, а не «Разъяснения» должен