

Рабочее время и оплата труда

Жижерина Ю.Ю.

Бизнес-тренер, эксперт по трудовым отношениям

Москва, 2017



Юлия Жижерина
Бизнес-тренер, эксперт
по трудовым отношениям

сайт <http://zhizherina.ru/>
эл.почта info@zhizherina.ru
тел. (916) 6019399
скайп Julia_Jijerina
<https://vk.com/jijerina>
<https://www.facebook.com/jijerina>
<https://www.instagram.com/ujijerina>

О чем пойдет речь?

1. Сокращенное и неполное время
2. Ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, дежурства
3. Сменная работа, работа по графику
4. Учет рабочего времени: при дистанционном труде, суммированный учет
5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни
6. Оплата командировок, «больничных»

Нестандартные случаи рабочего времени

№	Наименование категории	Норма	Отклонения		
1	Количество часов	8 часов в день	Неполное время	Сокращенное время	
2	Работа за пределами рабочего времени	Отсутствует	Сверхурочная работа	Ненормированный рабочий день	Дежурства
3	Организация работы	5 дней в неделю в конкретные часы	Сменны, в том числе на вахте	Работа по графику	
4	Часть дня	Дневное время	Ночное (вечернее) время		
5	Предоставление выходных	Суббота, воскресенье	Иные дни	По скользящему графику	Работа в свои выходные дни
6	Начало и конец рабочего дня	Начало и конец строго определены (с 09 до 18)	Иные часы прописаны в договоре	Гибкий рабочий график	Свободное посещение
7	Время отдыха	Обед от 30 мин до 2 часов в конкретное время	Обед конкретной продолжительности в период времени	Время питания в течение рабочего дня	Разделение дня на части
8	Присутствие в офисе	Находится в офисе	Дистанционный труд	Надомный	Разъездной характер работы
9	Учет рабочего времени	Обычный	Суммированный учет		
10	Комбинированные случаи	Например, работа по графику+ суммированный учет+ сверхурочная работа+ прием пищи в течение работы			

1.1. Сокращенный рабочий день

- несовершеннолетние (ст. 92, ст. 271 ТК РФ)
- инвалиды (ст. 92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)
- «вредники» (ст. 92 ст. 94 ТК РФ)
- северные женщины (ст. 320 ТК РФ)

Оплата труда:

- работники инвалиды – полностью (трудится меньше, а оклад получает полный - ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)
 - несовершеннолетние - пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ)
 - «вредники» - оклад полностью, а тарифная ставка – общая, установленная для данной работы
 - северные женщины – рабочая неделя 36 часов, а оклад целый
-

1.2. Неполное время:

- устанавливается по соглашению сторон, но **ОБЯЗАНЫ установить (ст.93 ТК РФ):**
- по просьбе беременной женщины
- одного из родителей, с ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

Работа оплачивается **пропорционально отработанному времени**

Неполное рабочее время по инициативе работодателя

- на период не более 6 месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)
- доказательства обоснованности изменений условий труда (вследствие организационных или технологических условий труда - п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. N 2)
- возможность массового увольнения работников (критерии массового увольнения - ч. 1 ст. 82 ТК РФ или Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 N 99)

Алгоритм введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя

- Определяем основания введения (изменение объектов производства, изменение финансовой ситуации и объемов выполняемых работ, закрытие дополнительного офиса и уменьшение обязанностей работника)
 - Оформляем приказ, подтверждающий наличие оснований
 - Оформляем приказ о введении неполного рабочего времени
 - Оформляем приказ, регулирующий порядок изменения трудовых договоров
 - Уведомляем работников о предстоящих изменениях за два месяца
 - Уведомляем службу занятости в течение трех дней (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1, письмо Роструда от 17.05.2011 N 1329-6-1)
 - Заключить дополнительные соглашения с работниками
 - В случае несогласия работника на изменение условий труда предлагаем имеющиеся вакансии
 - Увольняем работника в случае несогласия с изменениями условий труда и с предложенными вакансиями
-

2.1. Ненормированный рабочий день

Признаки (ст. 101 ТК РФ):

- Режим работы
 - Привлекаются **некоторые** работники
 - Привлекаются по **распоряжению** работодателя (определение от 15.05.2015 г. по делу N 11-4954/2015)
 - Привлекаются к работе **эпизодически**
 - За **пределами** рабочего времени (письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1)
 - Установленного **для них** (Письме Роструда России от 07.06.2008 N 1316-6)
 - **Перечень** должностей – в локальном акте (с учетом профсоюза – если есть)
 - **Отпуск** не менее 3 дней - указан в ПВТР/коллективном договоре
 - **Нельзя установить:**
 - работники в возрасте до 18 лет (абз. 2, 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ)
 - инвалиды, продолжительность ежедневной работы которых устанавливается в соответствии с медицинским заключением (абз 4. ч. 1 ст. 94 ТК РФ)
 - работники, являющиеся инвалидами I или II группы (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ)
 - работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 94 ТК РФ)
-

Алгоритм введения ненормированного рабочего дня

- Вносим изменение в ПВТР (перечень должностей и продолжительность отпусков)
- Знакомим работников под роспись
- Вносим изменения в трудовые договоры/Включаем в трудовой договор
- Издаем приказ (по форме Т-1 при приеме или в произвольной – в течении работы)
- Отпуск - приказ по форме Т-6

2.2. Сверхурочная работа

Признаки (ст. 99):

- Работа, выполняемая работником
- По инициативе работодателя
- За пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени

Виды сверхурочной работы:

- С письменного согласия работника
 - С письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза
 - Без согласия работника
-

Привлекаем:

1. Определить **можно ли** привлечь (ст. 99, ч. 3 ст. 203 ТК РФ)
 2. Уведомлять **о возможности** отказаться (если нужно - ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ)
 3. Получить **согласие** работника на сверхурочную работу
 4. Издать приказ **о привлечении** к сверхурочной работе
 5. Ознакомить с приказом **под роспись**
 6. Оформить **табель** учета рабочего времени
 7. Взять заявление желает время **отдыха или оплату.**
 8. Издать приказ **о компенсации.**
 9. Оплатить/предоставить время отдыха
-

2.3. Дежурства

Можно ли? – только если в НПА (Письмо Роструда от 17.04.2008 г. № 911-6-1, Письмо Минздравсоцразвития от 28.11.2013 г. № 14-2-242)

Для кого? Врачи, спасатели, пожарные

А остальные? - Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 г. № 233

Практики мало: см., например, Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 23.05.2012 N 33-4793, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.04.2012 N 33-5107/2012).

3. Сменная работа, работа по графику

Сменная работа – признаки (ст. 103 ТК РФ):

- работник/группа работников сменяются в течении дня другими
- имеется график сменности

Пример графика: 08-16 – 1 смена, 16-24 – 2 смена, 24-08 – 3 смена

Работа по графику:

- Работник/группа на протяжении дня не сменяется другими
- Имеется график работы

Пример графика: сутки через трое, два дня через два дня

Составляем графики

Правила:

- Планируем нормы часов (сверхурочная работа не планируется!)
- Планируем продолжительность смены (максимум не установлен, см. письмом Роструда от 01.03.2007 г. № 474-6-0)
 - Планируем отдых между сменами – отдых не менее двойного времени смены (Постановление СНК СССР от 24.09.1929)
 - Планируем выходные дни – отдых не менее 42 часов (ст. 110-111 ТК РФ)
 - Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ)
 - Доводим графики до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения (ст. 103 ТК РФ)
 - Планировать графики можно на любой период (месяц, квартал и т. д.)
 - Учитываем мнение профсоюза (при наличии) (ст. ст. 103, 372 ТК РФ)
 - Учитываем особенности ночных и вечерних смен

Ночные смены (ст. 96 ТК РФ)

- Ночным временем является период с 22.00 до 6.00
- Нельзя привлекать: беременные женщины; лица, не достигшие 18 лет
- Продолжительность работы сокращается на один час за исключением:
 - работник принят специально для работы в ночное время
 - работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
 - при необходимости, вызванной условиями труда;
 - если работник работает на сменных работах при 6-дневной неделе
- Повышенная оплата - не менее 20% от оклада, тарифной ставки (Постановление Правительства РФ от 22.06.2008 г. № 554)

А вечерние?

В ТК РФ нет. НО: см. отраслевые и региональные соглашения (например, Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2014-2016 годы)

4. Учет рабочего времени

Зачем?

- Обязанность вести учет (91 ТК РФ), а иначе - 5.27 КоАП РФ
- Для начисления оклада
- Как основание для дисциплинарной ответственности, премирования
- Избежать налоговых рисков
- Для расчета затрат
- Для расчета численности

Виды учета:

- обычный
- суммированный

Компании

- строго проверяют явку
 - требуют только отработки времени
 - ведут учет формально
-

Учет рабочего времени при дистанционном труде

Способы:

- выходить на связь по телефону в определенное время (или находиться на связи в определенное время по указанному телефону)
- звонить руководителю или связываться по email через определенное время после его звонка или письма
- присылать письменные отчеты в определенное время (в том числе фотоотчеты) по email
- выходить на связь по скайпу с устными отчетами в определенное время
- являться в офис для отчета в определенное время (в том числе приезжать в командировку)
- вести фотографию рабочего времени
- применение услуги мобильных операторов «Мобильные сотрудники»
- использование миниатюрных спутниковых маячков

Вводим суммированный учет

- Внести изменения в ПВТР
- Подписать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору в порядке ст.ст. 72 или 74 ТК РФ
- Составить графики работы
- Ознакомить работников с графиком работы не позднее, чем за 1 месяц до его введения
- Отражать в таблице фактически отработанное время и контролировать наличие сверхурочной работы

Особенности суммированного учета:

- Сверхурочная работа оплачивается **по окончании учетного периода** (ст. 99 ТК РФ, Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 г. N 22-2-3363)
- При подсчете сверхурочных **праздничные дни не должны учитываться** (Решение Верховного Суда РФ от 30.11.2005 N ГКПИ05-1341)
- При оплате сверхурочной работы **учитывается норма рабочего времени** (ст. 153 ТК РФ, Разъяснение Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21)
- Оплата **исходя из тарифа** (Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436, Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35)
- Повышенная оплата может рассчитываться **двумя способами** (Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 г. № 22-2-3363, Постановление Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985).
- Повышенная оплата исчисляется **исходя из оклада** (Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 N ГКПИ07-516)

5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Сдельщикам и работникам по тарифным ставкам - не менее, чем в двойном размере.

Получающим оклад:

- **если** работа в выходной день **в пределах месячной нормы рабочего времени** - оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки **сверх оклада**
- **если** работа **сверх месячной нормы рабочего времени** – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки **сверх оклада**

По желанию работника - **другой день отдыха**, но оплата работы **в одинарном размере**.
День отдыха **оплате не подлежит**.

Особенность. Оплата работы творческих работников - в соответствии с перечнями утверждаемыми Правительством РФ

6.1. Оплата командировок

Работнику - сохранение среднего заработка (ст. 167 ТК РФ)

НО за выходные дни во время командировки, средний заработок не сохраняется (выплачиваются только суточные), **оплачиваются в особом порядке** (ст. 153 ТК РФ).

Оплата командировок:

$$\boxed{\text{Средний заработок за время командировки}} = \boxed{\text{Кол-во рабочих дней, приходящихся на время командировки}} \times \boxed{\text{Средний дневной заработок}}$$

- Для оплаты командировок используется средний дневной заработок
- Количество рабочих дней определяется по графику работы компании
- Учитываются (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 :
 - рабочие дни, проведенные в месте назначения;
 - рабочие дни в пути, в т.ч. день выезда и день возвращения.
- Расчетный период - 12 месяцев, предшествующих месяцу начала командировки, исключения:
- В базу для расчета включаются зарплата и другие выплаты за отработанные дни

6.2. Оплата «больничных»

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие (ст. 183 ТК РФ)

Для оплаты отпусков и командировок используется средний дневной заработок*

Оплата листков нетрудоспособности:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Средний заработок} \\ \text{за время болезни} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Все выплаты, на} \\ \text{которые начислялись} \\ \text{страховые взносы в} \\ \text{двух} \\ \text{предшествующих} \\ \text{календарных годах} \\ \text{(2015 и 2016)} \\ \hline \end{array} / \begin{array}{|c|} \hline 730 \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{болезни по данным} \\ \text{листка} \\ \text{нетрудоспособности} \\ \hline \end{array}$$

Пособие выплачивается:

- за первые три дня – за счет средств работодателя
- начиная с 4-го дня – за счет средств ФСС РФ
- за календарные дни болезни
- в зависимости от страхового стажа работника (менее 5 лет = 60%, от 5 до 8 лет = 80%, 8 лет и более = 100% среднего заработка)
- база для исчисления среднего заработка не должна превышать (в 2015 г. = 670000 руб., в 2016 г. = 718000 руб.