

ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Свободные от работы дни отдыха. Порядок предоставления

В соответствии с положениями действующего законодательства свободные от работы дни отдыха предоставляются работникам в следующих случаях:

- в порядке компенсации за работу в сверхурочное время (ст. 152 ТК РФ) или за работу сверх установленной нормы рабочего времени за вахту (ст. 301 ТК РФ);
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (ст. 186 ТК РФ);
- если сдача крови и ее компонентов происходила в период ежегодного отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 186 ТК РФ);
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

Целый ряд оснований для получения дней отдыха содержится и в иных нормативных правовых актах, ссылки на которые будут приводиться в настоящей статье.

Наряду с указанными свободными от работы днями, работающим на общих основаниях предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ), а также нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ), оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска.

Одни дни отдыха оплачиваются, другие – нет.

Необходимо учитывать, что использование работником дней отдыха осуществляется по согласованию с работодателем или иным уполномоченным им лицом. Самовольное использование дней отгула является нарушением дисциплины труда и причисляется к прогулу, за что работник может быть уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 «Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в связи с прогулом» ТК РФ.

При этом, как указано в п. 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение

предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не согласовывалось с работодателем.

Предоставление дней отдыха в связи со сверхурочной работой

Под сверхурочной работой понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Таким образом, при ежедневной работе сверхурочной считается работа сверх установленной продолжительности рабочего времени за соответствующий день. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, произведенная сверх нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год или др.).

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника повышенная оплата труда за сверхурочное время может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Случаи когда работники могут привлекаться к сверхурочным работам, приведены в ст. 99 ТК РФ.

На работодателя в соответствии с действующим законодательством возложены обязанности по обеспечению точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Это объясняется ограничениями, согласно которым сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Соответствующий учет организуется в порядке, определенном Правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятым в организации. В обязательном порядке количество имевших место за отчетный месяц рабочих дней (часов) отражается в табелях учета рабочего времени, которые могут оформляться по формам № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда», № Т-13 «Табель учета рабочего времени». Обе формы утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Указанное время оформляется буквенным кодом «С» или числовым кодом «04».

Как указано в п. 17 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве (доведены письмом Госкомтруда СССР, Минфина СССР и ЦСУ СССР от 27 апреля 1973 г. № 75-АБ/89/10-80), учет сверхурочных часов осуществляется в целом по предприятию (организации) или в разрезе структурных подразделений. Для учета сверхурочных часов используются документы, оформленные в надлежащем порядке на производство таких работ, с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для определения доплат за эти часы работы.

Исходя из положений ст. 152 ТК РФ право выбора между оплатой в денежной форме или использованием дополнительного времени отдыха принадлежит как работнику, так и работодателю, на что указывает слово «может». Фактически же соответствующий выбор осуществляется по соглашению сторон, и согласованный вариант является обязательным для обеих из них, если только впоследствии стороны не придут к иному соглашению. Свою волю работник вправе изложить в пись-

менной форме в виде заявления на имя работодателя, который, в свою очередь, рассматривает заявление, принимает соответствующее решение или дает указания по его рассмотрению должностным лицам организации.

Продолжительность времени отдыха определяется из расчета не менее сверхурочно отработанного рабочего времени. Конкретная продолжительность определяется по согласованию между работником и администрацией организации, и она может превышать количество сверхурочно отработанных часов.

Период времени, в течение которого может использоваться дополнительное время отдыха, также определяется по соглашению между работником и работодателем (уполномоченными им лицами). Однако в любом случае соответствующий выбор между денежной оплатой или использованием дней отдыха должен быть осуществлен и задокументирован до конца того месяца, на который приходится сверхурочное время. Объясняется это тем, что после окончания месяца должна рассчитываться заработная плата работников, и бухгалтерия должна обладать полной информацией об использовании работниками рабочего времени и о причитающихся им выплатах по оплате труда.

Фактически часы отдыха могут быть использованы работником в любое время, согласованное с администрацией. При этом, как представляется, в случае необходимости работник вправе настаивать на использовании указанного времени до конца того месяца, на который приходится сверхурочная работа. Объясняется это тем, что в соответствии с действующим законодательством время отдыха предоставляется взамен повышенной оплаты труда, которая должна быть произведена за соответствующий месяц.

Как возможный вариант, дополнительное время отдыха может быть присоединено к предоставляемому работнику ежегодному оплачиваемому отпуску или же к отпуску без сохранения заработной платы.

Предоставляемое в соответствии со ст. 152 ТК РФ дополнительное время отдыха оплате не подлежит (в том числе в случае, когда оно присоединяется к оплачиваемому отпуску), если только иное не предусмотрено коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

Предоставление дней отдыха в связи с работой в выходной или нерабочий праздничный день

В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются дни еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни). При пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Для лиц, которые выполняют свои трудовые обязанности на условиях режима суммированного учета рабочего времени, выходные дни определяются согласно графику работы (графику сменности).

Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Количество рабочих дней (часов), отработанных в рассматриваемые дни, отражается в табелях учета рабочего времени с использованием буквенного кода «РВ» или числового кода «03».

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как и в случае со сверхурочной работой, решение о том, в какой форме производить оплату времени работы в выходной или нерабочий праздничный день, принимается по соглашению между работником и работодателем (уполномоченными им лицами), которое должно быть достигнуто до конца того месяца, на который приходится работа в выходной или праздничный день.

Как представляется, соответствующее решение должно приниматься в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятым в организации. Как возможный вариант, работник может представить на имя работодателя в установленные сроки письменное заявление с просьбой об оплате работы в денежной форме или в виде свободных от работы часов (дней), по которому работодателем принимается одно из двух возможных решений или даются поручения о его рассмотрении должностными лицами организации.

Количество предоставляемого работнику свободного от работы времени не должно быть менее количества рабочих часов (дней), отработанных в выходные или нерабочие праздничные дни. По решению работодателя или уполномоченных им лиц количество предоставленного времени отдыха может превышать количество отработанных рабочих часов (дней).

Время отдыха, предоставляемое работникам-донорам

В соответствии со ст. 186 ТК РФ работникам-донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Как видим, указанные положения достаточно конкретно устанавливают условия, на которых должны предоставляться дни отдыха — исключительно по решению работника непосредственно после сдачи крови (ее компонентов), путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску или в иное время, удобное для работника в течение календарного года.

В правах работника не выйти на работу на следующий день после сдачи крови (ее компонентов). При этом, как представляется, работник должен оповестить администрацию о том, что он сдавал кровь и решил воспользоваться следующим за указанным днем временем отдыха.

Предоставляемый работнику в соответствии со ст. 186 ТК РФ день отдыха подлежит оплате в размере среднего заработка работника и предоставляется на основании письменного заявления работника, с последующим истребованием от него документов, подтверждающих прохождение медицинского обследования, сдачу крови и т. п.

В качестве оправдательных документов, в частности, представляются справки по формам № 401/у (о времени нахождения на медицинском обследовании) или № 402/у (о сдаче крови или ее компонентов).

Сдающий кровь или ее компоненты работник освобождается от работы и в день их сдачи, и в день связанного с этим медицинского обследования. Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему в соответствии со ст. 186 ТК РФ предоставляется по его желанию другой день отдыха. При этом в любом случае не допускается выполнение в день сдачи крови (ее компонентов) тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию

предоставляется другой день отдыха. То есть в данных случаях фактически речь идет о двух оплачиваемых днях отдыха — непосредственно за день сдачи крови и за день, предоставляемый после дня сдачи крови.

Указанные дни отдыха также оплачиваются из расчета среднего заработка работника.

Дни отдыха, предоставляемые за работу сверх нормы рабочего времени при вахтовом методе

В соответствии со ст. 301 ТК РФ режим труда и отдыха работников при вахтовом методе регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Используемый в рамках графика работы учетный период (месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год) охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

По общим правилам продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Однако в ряде случаев этого достичь не удастся, или же фактически работники отработывают за учетный период большее число рабочих часов (дней).

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового 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.

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 междувахтового отдыха.

Необходимо учитывать, что предусматривающий такие же (как вышеприведенные) правила предоставления и оплаты дополнительных дней отдыха п. 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ (утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82) должен применяться с учетом Решения Верховного Суда Российской Федерации от 4 июля 2002 г. № ГКПИ 2002-398. Указанное Решение оставлено без изменения в соответствии с Определением Кассационной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 19 сентября 2002 г. № КАС 02-498.

Как определено данным пунктом Основных положений, дни отдыха (отгулов) должны предоставляться работникам из расчета за семичасовой рабочий день, а часы переработки рабочего времени, не кратные целым рабочим дням (7 часов), могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха.

В соответствии с Решением Верховного Суда Российской Федерации № ГКПИ 2002-398 приведенные выше положения признаны незаконными (недействительными) в части норм, устанавливающих определение количества дней отдыха из расчета семичасового рабочего дня. Как представляется, приниматься должна продолжительность рабочего дня, установленная для определенных категорий работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором организации.

Отраслевые особенности предоставления дней отдыха

Условия о порядке предоставления работникам отдельных отраслей (сфер деятельности) свободных от работы дней отдыха содержатся также в Положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, а также в Отраслевых и иных соглашениях.

В соответствии с п. 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (утверждено приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133) работникам плавсостава судов внутреннего водного транспорта за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

При этом число суммированных дней отдыха, полагающихся работнику плавсостава за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период в часах по графику вахт (смен) по основной должности и нормой рабочего времени за этот же период на продолжительность ежедневной работы (смены). При определении указанной разницы не учитывается время выполнения работ за недостающих по штату работников; аварийных и авральных работ; работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника, а также время работ в нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой в денежной форме.



Пример

Предположим, что за учетный период (квартал) работник плавсостава отработал (график – 8-часовой рабочий день) 620 часов. За указанный период работник использовал 3 дня отдыха, а за работу в один из праздничных дней работнику выплачена компенсация в размере двойной тарифной ставки.

Норма рабочего времени за указанный учетный период составила 528 часов.

Для определения количества дней отгула необходимо:

1) определить количество отработанных за учетный период часов без учета дней отгула и оплаченных дней работы в праздничные дни – 588 часов (620 час. – ((3 + 1) × 8 час.));

2) определить количество дней отдыха – 7,5 дня ((588 час. – 528 час.) / 8 час.), или 7 дней 4 часа.

Суммированные дни отдыха предоставляются работникам плавсостава в течение учетного периода как в навигационный, так и в межнавигационный период. В случае производственной необходимости работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии письменного согласия работника может перенести использование суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем на один год.

В период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов. В остальных случаях суммированные дни отдыха предоставляются по согласованию с работниками.

Очередность предоставления суммированных дней отдыха в период навигации устанавливается капитаном (командиром, шкипером) судна с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников. Очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем.

В период предоставления суммированных дней отдыха работники плавсостава могут, по их письменному заявлению, привлекаться к работе на судах и к береговым работам. В этом случае производится оплата за выполненную работу, а суммированные дни отдыха на другой срок не переносятся.

В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией, исчисляемой в размере его среднего заработка.

На аналогичных условиях суммированные дни предоставляется работникам плавсостава морского флота. При этом оплата суммированных дней отдыха (отгулов) производится из расчета должностного оклада, получаемого на день предоставления отгула за неиспользованные дни отдыха, с надбавками и доплатами, установленными законодательством и коллективным договором.

В случае изменения окладов в целом по организации во время пребывания работников в отгулах оплата суммированных дней отдыха, приходящихся на период после повышения окладов, корректируется на величину этого повышения. Заработная плата за все время суммированных дней отдыха (отгулов) выплачивается не позднее чем за один день до начала отгулов.

Взамен неиспользованных дополнительных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (отгулов) по соглашению между работодателем и работником может выплачиваться денежная компенсация за непредоставленные выходные дни, но не менее чем в двойном размере.

Работникам рыбохозяйственного комплекса дополнительные дни отдыха предоставляются в порядке и на условиях, определенных Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы (утверждено приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271).

За часы переработки сверх нормального рабочего времени плавсоставу рыбохозяйственного комплекса в установленном порядке производятся соответствующие доплаты или предоставляются дополнительные дни отдыха.

Указанные дни отдыха могут предоставляться плавающему составу в портах, портпунктах и в других организациях в порядке, определяемом капитаном судна в установленном порядке. Как представляется, «установленный порядок» должен быть зафиксирован в правилах внутреннего распорядка организации, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации.

В тех случаях, когда по условиям работы в период эксплуатации, в том числе промысла, невозможно регулярное предоставление плавающему составу (включая рабочих, руководителей, специалистов и других служащих, а также младшему обслуживающему персоналу плавучих заводов) еженедельных дней отдыха и нерабочих праздничных дней, такие дни суммируются и предоставляются дополнительные дни отдыха (отгулы) в период стоянки судна в порту, портпунктах, портковшах; в период погрузки и выгрузки судна, нахождения судна на ремонте или в отстое, перед зачислением работников плавающего состава в резерв, по окончании промысла (навигации), экспедиции. Суммированные дополнительные дни отдыха (отгулы) могут быть присоединены к ежегодному отпуску работника.

Во время отстоя судов из-за штормовых дней в портах, портпунктах, в портковшах дополнительные дни отдыха (отгула) за неиспользованные еженедельные дни отдыха и нерабочие праздничные дни могут быть предоставлены только в том случае, когда экипаж судна имеет право выхода на берег, при этом на судне должно быть оставлено такое количество членов экипажа, которое необходимо для несения вахтенной службы и обеспечения безопасности стоянки судна.

Для лиц командного состава при стоянке судов в портах, портпунктах, на рейде и во всех случаях вывода судна из эксплуатации может устанавливаться суточное дежурство с предоставлением на следующий день дополнительного дня отдыха той же продолжительности, что и дежурство. При этом следующее дежурство для данного работника может быть установлено только через двое суток после предыдущего.

Членам экипажей (гражданскому персоналу) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации дополнительные дни отдыха предоставляются в соответствии с приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. № 170, которым утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха для работников электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций может использоваться Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 г. (доведен письмом Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 г. № С-6276).

Согласно данному Отраслевому порядку для работников, несущих дежурство на квартире, устанавливается график работы с дежурством посуточно. После каждого дежурства они имеют право на суточный отдых.

Для работников, несущих дежурство в специально оборудованной комнате на объекте, устанавливается график работы с дежурством по 12 часов или посуточно. После каждого дежурства они имеют суточный, а при посуточном дежурстве — двухсуточный отдых.

Учет продолжительности рабочего времени работников организуется предприятием самостоятельно при условии, не ухудшающем ниже рекомендуемых норм:

а) время дежурства у себя на квартире без права отлучаться (за исключением вызова на работу) учитывается из расчета не менее четверти часа рабочего времени за каждый час дежурства, при этом загрузка работой в дни дежурства должна осуществляться таким образом, чтобы не было недоработки за учетный период;

б) дежурства при объекте допускаются в специально выделенной для этих целей комнате (отдельно для мужчин и женщин), изолированной от производственной обстановки, которая должна быть оборудована кроватью, полным комплектом спальных принадлежностей, индивидуальными шкафами, настольной лампой, электрической плиткой, чайником и обеспечена питьевой водой.

Время дежурства в специально оборудованной комнате при объекте учитывается при продолжительности дежурства 12 часов из расчета — один час рабочего времени за каждый час дежурства, а при суточном дежурстве (24 часа) — не менее 0,75 часа рабочего времени за каждый час дежурства.

В случае необорудования комнаты в соответствии с указанными требованиями, время дежурства учитывается из расчета каждый час дежурства за один час нормального рабочего времени;

в) в случае привлечения на работу во время дежурства и выполнения определенных работ, каждый час работы учитывается за один час рабочего времени.

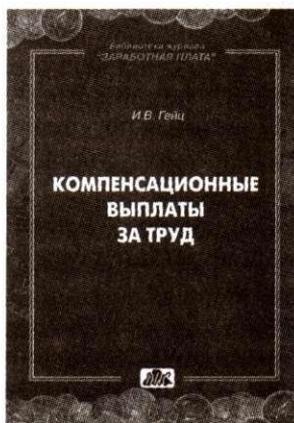
Для ремонтного персонала, привлекаемого к дежурству на квартире после рабочего дня, а также в выходные и праздничные дни, без права отлучаться (на случай вызова на работу для выполнения аварийных и срочных работ), продолжительность рабочего времени определяется предприятием из расчета не менее четверти часа рабочего времени, за каждый час дежурства, а каждый час выполнения работы во время дежурства — за один час рабочего времени.

При этом время дежурства в выходные и праздничные дни компенсируется, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Количество дежурств у себя на квартире, как правило, не должно превышать двух суток в месяц.

М. А. Мосейчук

══ **АКТУАЛЬНЫЕ КНИГИ** ═══



КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ТРУД

**Библиотека журнала «Заработная плата.
Расчеты. Учет. Налоги»**

Автор – Гейц И. В.

Объем – 128 стр., обложка

В предлагаемом издании на практических примерах подробно рассматриваются вопросы дополнительной оплаты труда. При этом основное внимание уделено компенсационным выплатам за труд.

Ориентируясь на современные тенденции, автор рассматривает сложные вопросы осуществления доплат и надбавок. Среди них — оплата труда за работу в праздничные и выходные дни при использовании работником отгула; особенности определения числа сверхурочных часов в условиях суммированного учета рабочего времени; выплаты за «вредность» в отсутствие разработанных конкретных правил и перечней; возможность осуществления доплаты за совмещение должностей (профессий) и др.

Книга адресована бухгалтерам, работникам кадровых, юридических и контрольно-ревизионных подразделений. Будет полезна преподавателям и студентам учебных заведений.



Книги можно приобрести:

♦ в Интернете: www.dis.ru;

♦ по почте: (495)963-19-26; 964-97-57;

♦ курьерской доставкой по г. Москве: (499) 148-95-62; 148-99-70