

СОДЕРЖАНИЕ

ОТ АВТОРА	9
1. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	11
1.1. Режим рабочего времени	11
1.1.1. Понятие рабочего времени	11
1.1.2. Режим рабочего времени. Общие положения	14
Рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы (смены)	15
Продолжительность рабочего времени.	16
<i>Нормальная продолжительность рабочего времени</i>	<i>16</i>
<i>Сокращенная продолжительность рабочего времени</i>	<i>21</i>
<i>Неполное рабочее время</i>	<i>26</i>
1.1.3. Ненормированный рабочий день	30
1.1.4. Гибкое рабочее время	33
1.1.5. Разделение рабочего дня на части	35
1.1.6. Сменная работа	37
1.2. Учет рабочего времени	39
1.2.1. Способы учета рабочего времени	39
1.2.2. Табель учета рабочего времени	41
Типичные ошибки при ведении табеля учета рабочего времени	43
2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	47
2.1. Регулирование заработной платы	50
2.2. Системы и формы заработной платы	57
2.2.1. Тарифная система оплаты труда	58
Повременная оплата труда	61
Сдельная оплата труда.	65
2.2.2. Бестарифная система оплаты труда.	68
2.2.3. Смешанные системы оплаты труда	69
2.3. Компенсационные выплаты	70
2.3.1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	70
Районный коэффициент к заработной плате.	70
<i>Общие положения</i>	<i>70</i>
<i>Налогообложение выплат по районным коэффициентам</i>	<i>73</i>
Процентная надбавка к заработной плате	75
<i>Общие положения</i>	<i>75</i>
<i>Налогообложение процентных надбавок.</i>	<i>79</i>
2.3.2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда	80
Общие положения	80
Налогообложение сумм доплат за особые условия труда.	81
2.3.3. Оплата работы в сверхурочное время.	89
Общие положения	89
Оплата работы в сверхурочное время.	93
Особенности оплаты сверхурочной работы работникам с суммированным учетом рабочего времени.	100
Налогообложение сумм оплаты за сверхурочную работу	104
2.3.4. Оплата работы в выходные и праздничные дни	106
Общие положения.	106
Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни	110
Оплата нерабочих праздничных дней	120
Налогообложение сумм оплаты за работу в выходные и праздничные дни	122

2.3.5. Оплата работы в ночное время	123
Общие положения	123
Оплата работы в ночное время	126
Налогообложение сумм оплаты за работу в ночное время	133
2.3.6. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации	133
2.4. Стимулирующие выплаты	135
2.4.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	137
Общие положения	137
Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	139
2.4.2. Оплата труда при временном замеществе	142
2.4.3. Надбавки к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне	144
2.4.4. Надбавки за выслугу лет	146
2.4.5. Надбавки (доплаты) за ученые степени	147
2.4.6. Премии	149
Общие положения	149
Система премирования	153
Показатели премирования	154
Условия премирования	155
Размеры премирования	156
Круг премируемых работников	159
Периодичность премирования	159
Налогообложение премий	159
Типичные ошибки при выплате премий	168
Налог на прибыль	169
Единый социальный налог	170
2.4.7. Вознаграждение за выслугу лет	171
2.5. Особенности регулирования трудовых отношений и оплаты труда совместителей	172
2.5.1. Общие положения	172
2.5.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству	179
3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	183
3.1. Предоставление ежегодных отпусков	194
3.1.1. Ежегодные основные отпуска	194
3.1.2. Дополнительные отпуска	198
Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда	206
Дополнительные отпуска за особый характер работы	219
Дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	221
Дополнительные отпуска, предоставляемые в иных случаях	227
3.1.3. Порядок предоставления отпусков	231
3.1.4. Суммирование основного и дополнительного отпусков	243
3.1.5. Разделение отпуска на части	244
3.1.6. Отзыв из отпуска	246
3.1.7. Замена части отпуска денежной компенсацией	250
3.1.8. Предоставление отпуска с последующим увольнением	252
3.1.9. Оформление отпусков	255
3.1.10. Налогообложение сумм оплаты за отпуск	258
3.1.11. Резерв на оплату отпусков	266
3.1.12. Отпуск без сохранения заработной платы	275
3.1.13. Дополнительные гарантии и компенсации, связанные с предоставлением отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	278
Дополнительные отпуска	278
Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно	281
3.2. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания	295
3.2.1. Гарантии и компенсации работникам, направленным в служебную командировку	295

Основные положения	295
Гарантии работникам, направленным в командировку	303
Компенсация расходов, понесенных работником в связи с командировкой	315
Налогообложение командировочных расходов	322
<i>Налог на прибыль</i>	322
Расходы на проезд к месту командировки и обратно	327
Расходы по найму жилого помещения	333
Суточные	336
Прочие расходы, связанные с командировками	337
<i>Налог на доходы физических лиц и единый социальный налог</i>	338
Расходы на проезд к месту командировки и обратно	339
Расходы по найму жилого помещения	345
Суточные	347
Прочие расходы, связанные с командировками	349
3.2.2. Компенсация расходов, понесенных работниками с разъездным характером работы	352
3.2.3. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом	361
Общие положения	361
Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом	370
Отдельные вопросы пенсионного обеспечения	376
3.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением	377
3.3.1. Учебные отпуска	377
3.3.2. Другие гарантии	384
3.3.3. Компенсация стоимости проезда к местонахождению учебного заведения	385
3.3.4. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации	386
3.4. Гарантии работникам при вынужденном прекращении работы не по вине работника	394
3.4.1. Гарантии работникам, находящимся в простое	394
Основные положения	394
Налогообложение сумм оплаты простоев	398
3.4.2. Гарантии при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Гарантии при освоении новых производств (продукции)	400
3.5. Гарантии, предоставляемые донорам	402
3.5.1. Основные положения	402
3.5.2. Налогообложение сумм оплаты дополнительных выходных дней	408
3.6. Гарантии и компенсации для увольняемых работников	409
3.6.1. Компенсация за неиспользованный отпуск	409
Общие положения	409
Расчет размера компенсации за неиспользованный отпуск	410
Налогообложение компенсации за неиспользованный отпуск	416
3.6.2. Выходные пособия и другие компенсационные выплаты, связанные с увольнением	419
Выходные пособия	419
Компенсационные выплаты, связанные с увольнением	422
Налогообложение выходного пособия и компенсационных выплат	427
3.6.3. Сроки расчета с работником при увольнении	431
3.6.4. Заполнение справки о размере среднего заработка для определения пособия по безработице	434
3.6.5. Ответственность работодателя за нарушение установленного порядка увольнения работников	436
Общие положения	436
Налогообложение выплат, производимых по решению суда	440
3.7. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника	442
4. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА	450
4.1. Изменения, вступившие в силу с 2008 года	450
4.2. Перечень выплат, включаемых в расчет среднего заработка	451
4.3. Определение расчетного периода для исчисления среднего дневного (среднего часового) заработка	455

4.4. Исчисление среднего заработка в случаях, не связанных с оплатой отпуска	461
4.4.1. Расчетный период отработан полностью	461
4.4.2. Расчетный период отработан не полностью	464
4.5. Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска	471
4.5.1. Расчетный период отработан полностью	471
4.5.2. Расчетный период отработан не полностью	475
4.6. Расчет среднего заработка, если работнику установлен режим неполной рабочей недели или работник является совместителем	481
4.7. Определение среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени	489
4.8. Учет премий при расчете среднего заработка	493
4.9. Учет повышения тарифных ставок (окладов) в расчетном периоде	506
5. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	517
5.1. Общие положения	517
5.2. Выплаты за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации	518
5.2.1. Пособия по временной нетрудоспособности	521
Изменения, вступившие в силу с 2008 года	522
Условия и порядок назначения пособий	522
Порядок исчисления пособий	540
Исчисление среднего дневного заработка	540
Определение размера дневного пособия по временной нетрудоспособности	552
Исчисление размера пособия по временной нетрудоспособности	557
Определение максимально возможного размера пособия	558
Финансирование выплаты пособий по временной нетрудоспособности	566
Выплата пособий по временной нетрудоспособности	571
Налогообложение пособий по временной нетрудоспособности	572
5.2.2. Государственные пособия гражданам, имеющим детей	575
Изменения, вступившие в силу с 2008 г.	575
Общие положения	576
Пособие по беременности и родам	577
Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	587
Единовременное пособие при рождении ребенка	588
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком	589
Ежемесячные компенсационные выплаты на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	604
5.2.3. Оплата дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом	605
5.2.4. Санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей	612
5.2.5. Пособие на погребение	616
5.2.6. Выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	617
Единовременные страховые выплаты	621
Ежемесячные страховые выплаты	621
Выплата страхового обеспечения	625
Ответственность страхователя	625
6. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	627
6.1. Обязательные удержания	627
6.1.1. Налог на доходы физических лиц	627
Изменения, вступившие в силу с 2008 года	627
Налоговые агенты	632
Налогоплательщики	641
Изменение налогового статуса иностранного гражданина	643
Изменение налогового статуса гражданина РФ	648
Объект налогообложения	650
Доходы в виде вознаграждений за выполнение трудовых или иных обязанностей	651

Выплаты по авторским договорам	656
Дивиденды и проценты	658
Налоговая база	661
Особенности определения налоговой базы при получении доходов в натуральной форме	663
Особенности определения налоговой базы при получении доходов в виде материальной выгоды	668
Материальная выгода от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами	668
Материальная выгода от приобретения товаров (работ, услуг) на льготных условиях у взаимозависимых лиц	676
Материальная выгода от приобретения ценных бумаг	679
Особенности определения налоговой базы по договорам страхования	681
Особенности определения налоговой базы по доходам от долевого участия в организации (дивидендов)	682
Доходы, не подлежащие налогообложению (освобождаемые от налогообложения)	686
Налоговые вычеты	709
Стандартные налоговые вычеты	709
Имущественные налоговые вычеты	723
Вычеты по доходам от продажи имущества	723
Вычеты по расходам на приобретение жилья	727
Профессиональные налоговые вычеты	738
Исполнение обязанностей налоговым агентом	742
Исчисление налога	742
Удержание налога	746
Уплата налога	749
Учет и отчетность	753
Налоговая декларация	756
6.1.2. Удержания по исполнительным листам	758
Удержание алиментов	759
Общие положения	759
Порядок расчета и уплаты алиментов	761
6.2. Удержания по инициативе работодателя	773
6.2.1. Удержание своевременно не возвращенных авансов, выданных под отчет	774
6.2.2. Удержание сумм оплаты за использованные, но не отработанные дни отпуска	780
6.2.3. Удержание за причиненный работодателю материальный ущерб	787
6.2.4. Удержание за брак	799
6.2.5. Удержание в возмещение расходов, связанных с оплатой обучения работника	803
6.3. Удержания по заявлению работника	807
6.3.1. Удержание сумм в погашение займов и процентов за пользование заемными средствами	808
7. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	811
7.1. Формы оплаты труда	811
7.2. Сроки выплаты заработной платы	816
7.3. Место выплаты заработной платы	829
7.4. Выплата заработной платы из кассы организации	831
7.4.1. Требования к оформлению кассовых документов	831
7.4.2. Порядок выдачи денег из кассы организации	833
7.4.3. Оформление документов кассиром	833
7.4.4. Депонирование заработной платы	834
7.5. Выплата заработной платы через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в банке	835
8. НАЧИСЛЕНИЯ НА ВЫПЛАТЫ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКОВ	839
8.1. Единый социальный налог	839
8.1.1. Изменения, вступившие в силу с 2008 года	839
8.1.2. Налогоплательщики	841
8.1.3. Объект налогообложения	843

8.1.4. Выплаты, не признаваемые объектом налогообложения в соответствии с п. 1 ст. 236 НК РФ	845
Безвозмездные выплаты	845
Выплаты по трудовым и гражданско-правовым договорам, заключенным с иностранными гражданами через представительства российских организаций, созданных за рубежом	851
Выплаты по договорам гражданско-правового характера, не предусматривающим выполнение работ (оказание услуг)	856
Выплаты по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями	860
Выплаты, не предусмотренные условиями трудового договора и (или) не носящие характер вознаграждения за труд	862
8.1.5. Выплаты, не признаваемые объектом налогообложения в соответствии с п. 3 ст. 236 НК РФ	868
Общие положения	868
Выплаты за счет прибыли, оставшейся после налогообложения	876
Вознаграждения, не предусмотренные трудовым договором	879
Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения	881
Материальная помощь	882
Оплата дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством	883
Оплата товаров (работ, услуг) в интересах работника	883
8.1.6. Налоговая база	889
8.1.7. Выплаты, не облагаемые ЕСН	892
8.1.8. Налоговые льготы	899
8.1.9. Ставки единого социального налога	913
Налоговые ставки	913
Порядок применения регрессивной шкалы налогообложения	916
Применение регрессивной шкалы налогообложения организацией, частично переведенной на уплату ЕНВД	921
Применение регрессивной шкалы налогообложения организацией, перешедшей с упрощенной системы налогообложения на общий режим	923
8.1.10. Порядок исчисления единого социального налога	928
8.1.11. Порядок и сроки уплаты единого социального налога	929
8.1.12. Учет единого социального налога	937
Отражение сумм ЕСН в бухгалтерском учете	938
Отчетность по единому социальному налогу	941
8.1.13. Меры ответственности, применяемые к налогоплательщикам	943
8.2. Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	945
8.2.1. Изменения, вступившие в силу с 2008 года	945
8.2.2. Плательщики страховых взносов и застрахованные лица	945
8.2.3. Объект обложения и база для начисления страховых взносов	951
8.2.4. Тарифы страховых взносов	953
8.2.5. Порядок исчисления страховых взносов	953
8.2.6. Порядок уплаты страховых взносов	955
8.2.7. Учет и отчетность	958
8.2.8. Меры ответственности, применяемые к страхователям	962
8.3. Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	964
8.3.1. Плательщики страховых взносов	964
8.3.2. Объект обложения и база для начисления страховых взносов	966
8.3.3. Страховые тарифы	970
8.3.4. Порядок и сроки уплаты страховых взносов	975
8.3.5. Учет и отчетность по средствам Фонда социального страхования РФ	977
8.3.6. Меры ответственности, применяемые к страхователям	978
8.4. Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	979
9. СВОДНАЯ ТАБЛИЦА НАЧИСЛЕНИЯ НАЛОГОВ И СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ	981

ОТ АВТОРА

Заработная плата – выплата, носящая ярко выраженный индивидуальный характер.

Главной особенностью заработной платы, с точки зрения бухгалтера, является то, что в каждом отдельном случае требуются свои расчеты, возникают особые обстоятельства, которые следует учесть, существует множество схожих, на первый взгляд, а на самом деле различных ситуаций.

И следят за действиями бухгалтера, занимающегося вопросами заработной платы, со всех сторон. С одной стороны — работник, который заинтересован в том, чтобы ему сполна выплатили все, что положено. Иногда при этом работники рассчитывают на большее, чем следует, а не получив ожидаемого, виновным считают бухгалтера. С другой стороны — работодатель, заинтересованный в «экономном» расходовании своих средств. Порой на практике возникают ситуации, когда бухгалтерам приходится выполнять даже не вполне соответствующие законодательству требования руководителя. С третьей стороны действия бухгалтера контролируют налоговые органы, поскольку с начислением и выплатой заработной платы увязаны и налоговые платежи, и уплата страховых пенсионных взносов, и др. С четвертой стороны — инспекция труда, которая следит за соблюдением организацией требований законодательства о труде в целом и прав каждого отдельного работника.

При этом бухгалтер не всегда имеет возможность самостоятельно разобраться в многочисленных законах, подзаконных актах, действующих нормативных правовых документах, наиболее ранние из которых датируются 1928 г. Естественно, бухгалтер обращается к письмам официальных органов, книгам, публикациям в специализированных периодических изданиях и находит там по нескольку точек зрения на один и тот же вопрос. И опять оказывается перед необходимостью выбора: чему верить, чем руководствоваться.

На взгляд автора, прежде всего следует выполнять нормы, установленные Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ и другими законами. Но многие замечают, что и в законах можно встретить некоторые противоречия между отдельными статьями, главами, неточные формулировки, допускающие двоякое толкование, или вовсе не найти ответа на возникший вопрос. Все это так, но часть проблем можно будет снять, если научиться читать кодексы и законы правильно.

Во-первых, должен быть выработан системный подход. Любой правовой нормативный акт, а тем более кодекс, представляет собой целостный, комплексный документ, из которого нельзя «вырывать» отдельные положения, не понимая, как они взаимосвязаны с другими нормами.

Прежде всего этим необходимо руководствоваться при работе с Налоговым кодексом РФ.

Во-вторых, при чтении Трудового кодекса РФ следует обращать внимание не только на содержание отдельных статей, но и на их название и на главу, раздел, в которые они включены.

Именно такой подход позволит, например, разобраться: какие выплаты могут быть отнесены к предусмотренным системой оплаты труда, что такое стимулирующие и поощрительные выплаты. А понимая разницу между указанными выплатами, бухгалтер избежит ошибок в начислении налогов.

Чтение Трудового кодекса РФ «по главам» позволит правильно решить вопрос о том, какие выплаты являются «компенсациями», освобождаемыми от налогообложения, а какие носят характер компенсационных выплат, являющихся частью заработной платы, и др. В свою очередь это гарантирует отсутствие вопросов при применении норм налогового законодательства.

В-третьих, при работе с Трудовым кодексом РФ необходимо обращать внимание на следующее.

Если написано, что работодатель (работник) должен или обязан что-либо сделать (обеспечить, предоставить и т.п.), то данная норма должна быть выполнена, независимо от желания сторон трудового договора. Если же написано, что работодатель (работник) может сделать что-либо или работнику может быть предоставлено какое-то право, то это означает возможность самостоятельного согласованного принятия решения сторонами трудового договора: отсутствие согласия работодателя или работника не позволит другой стороне требовать или настаивать на исполнении ее желания.

Очевидно, что правильное прочтение и понимание закона поможет читателям этой книги и в возможных спорах с проверяющими органами, и в защите своих прав в суде.

Именно этими основными принципами руководствовалась автор при написании данной книги. Приводя имеющиеся мнения по отдельным вопросам, анализируя возможные подходы к решению проблем, внимание читателей постоянно обращается на то, что и как написано в кодексах, законах, на взаимосвязь отдельных положений и норм.

Хочется надеяться, что в данной книге Вы сможете найти решения наиболее часто встречающихся вопросов и проблем.

Успехов Вам в работе.

Е.Воробьева

1. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Заработная плата (оплата труда) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

Таким образом, одним из параметров, непосредственно влияющих на размер заработной платы, является количество труда.

Определить количество труда относительно просто в тех случаях, когда в качестве измерителя используются объем добытого сырья, количество произведенной продукции, количество выполненных операций, оказанных услуг и т.п. В таких случаях появляется реальная возможность заложить в основу применяемой формы оплаты труда именно результат труда в количественном измерении.

Но даже в этом случае работодатель обязан обеспечить соблюдение работником нормы рабочего времени. Отклонения от нормы (прежде всего в сторону превышения) влияют на размер оплаты труда: требуется увеличение сдельных расценок и т.п.

Кроме того, существует множество видов работ, результат которых нормированию и количественному учету не поддается. Единственным количественным показателем, от которого может зависеть размер заработной платы, в этом случае является отработанное время (не случайно соответствующие формы оплаты труда называются повременными).

Таким образом, при любой системе и форме оплаты труда начисление заработной платы каждому отдельному работнику производится на основе данных о количестве отработанного времени. Другими словами, в основе правильного начисления выплат в пользу работников (а это, в свою очередь, необходимо для налогового учета) лежит точный, подробный и грамотный учет рабочего времени.

1.1. Режим рабочего времени

1.1.1. Понятие рабочего времени

Рабочим называется **время**, в течение которого в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

В частности, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий: подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, подготовка рабочего места и его уборка по окончании работы и т.п.

В общем случае время, затраченное на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание, на обед и др., в рабочее время не включается.

Для конкретных категорий работников (например, работников железнодорожного транспорта, метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров; спасателей и др.) правовыми нормативными актами устанавливаются особенности включения в рабочее время отдельных периодов.

В рабочее время не включается время предоставляемых работнику в течение рабочего дня (смены) **перерывов для отдыха и питания**, продолжительность которых должна составлять не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

В то же время на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.



Внимание! Если работник лишен возможности использовать время отдыха и питания по своему усмотрению (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ему запрещено покидать рабочее место), предоставленные ему перерывы для отдыха и питания включаются в рабочее время.



Пример 1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка организации установлено, что определенной категории работников в течение 24-часовой рабочей смены устанавливаются перерывы для отдыха и питания общей продолжительностью 4 часа, в течение которых работники не вправе покидать свое рабочее место.

В этом случае считается, что рабочая смена продолжается 24 часа, а не 20 часов.

На отдельных видах работ должно быть **предусмотрено предоставление** работникам в течение рабочего времени **специальных перерывов**, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Так, могут быть предусмотрены перерывы для лиц, постоянно работающих на персональных компьютерах, и др.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха в необходимых случаях могут предоставляться работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Указанные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются наравне с фактически отработанным временем (ст. 109 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания **дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей)** не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) предоставляются только на основании заявления работницы. В отсутствие соответствующего заявления считается, что работница в указанных перерывах не нуждается.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

В общем случае, если в течение 8-часового рабочего дня женщине предоставляются два перерыва по 30 минут или суммированный перерыв — 1 час, могут быть использованы следующие варианты:

- рабочий день начинается на 30 минут позже и заканчивается на 30 минут раньше;
- рабочий день начинается на 1 час позже;
- рабочий день заканчивается на 1 час раньше;
- перерыв на обед удлиняется на 1 час (сдвигается его начало и (или) окончание) и др.

График предоставления перерывов определяется по соглашению работающей женщины и работодателя и должен быть закреплён в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к нему).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).



Внимание! Статья 258 ТК РФ устанавливает только минимальную продолжительность перерыва для кормления ребенка («не менее 30 минут каждый»). Таким образом, в соответствии с нормами законодательства о труде работодатель вправе установить более длительные перерывы: 45 минут, 1 час и т.д.

В то же время суммы оплаты за время перерывов для кормления ребенка, безусловно, являются суммами оплаты фактически неотработанного времени. Такие выплаты могут быть учтены в составе расходов, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль, только если они произведены в минимальных пределах, определенных законодателем (т.е. в пределах 30 минут каждый).

Оплата за время перерывов для кормления ребенка в части, превышающей указанные в ст. 258 ТК РФ пределы, не может быть принята в уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль, поскольку она не отвечает критериям, установленным п. 1 ст. 252 НК РФ:

- расходы на оплату перерывов для кормления ребенка не связаны с деятельностью организации, направленной на получение дохода;
- данные расходы признаются экономически обоснованными, только если они произведены в пределах, установленных законодателем (см. также с. 48—49).

Таким образом, если работодатель готов предоставлять работающим матерям перерывы для кормления ребенка продолжительностью более 30 минут каждый, то оплата «лишнего» времени не учитывается в составе расходов в целях налогообложения прибыли.



Внимание! Предоставление работающим женщинам перерывов для кормления детей является гарантией, предусмотренной действующим законодательством для указанной категории работников. Оплату за время этих перерывов нельзя рассматривать в качестве компенсационной выплаты.

Суммы оплаты, сохраняемой на время предоставленных для кормления детей перерывов, подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, единым социальным налогом, страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование (с учетом положений п. 3 ст. 236 НК РФ) и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в общеустанов-

ленном порядке (см. также письмо УФНС России по г. Москве от 30.06.2005 № 21-08/46874.2).

Оплата за время перерывов, предоставленных для кормления ребенка, включается в расчет среднего заработка (см. с. 455).

Некоторые специалисты указывают на то, что к рабочему времени относятся также периоды простоя — временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера¹.

На взгляд автора, такой подход не совсем корректен. Безусловно, время простоя включается в норму рабочего времени (т.е. не подлежит последующей отработке). Но при этом время простоя — это по определению период приостановки работы, т.е. нерабочее время.

1.1.2. Режим рабочего времени. Общие положения

Режим рабочего времени — это установленные в организации правила, определяющие продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, количество смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок работы с ненормированным рабочим днем.

Режим рабочего времени в организации устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка с учетом норм ТК РФ, иных федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, режим рабочего времени определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

При установлении режима рабочего времени в организации следует исходить из:

- продолжительности рабочего времени (нормальная — ст. 91 ТК РФ; сокращенная — ст. 92 ТК РФ);
- вида рабочей недели (ст. 111 ТК РФ);
- продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ);
- видов и продолжительности перерывов в работе (ст. 108, 109, 258 ТК РФ).

В случае введения сменной работы необходимо определить (ст. 103 ТК РФ):

- количество рабочих смен в сутки;
- продолжительность каждой смены;
- порядок чередования рабочих и нерабочих дней.



Для разных категорий работников в организации вводятся различные режимы рабочего времени. Можно ли в этом случае утвердить несколько правил внутреннего трудового распорядка (для каждой категории работников)?

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, вре-

¹ См. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Отв. ред. А.Л. Сафонов. — М.: МЦФЭР, 2006. — С. 350.

мя отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Изначально предполагается, что правила должны быть едиными для всех работников организации в той части, в которой изложены общие вопросы (порядок приема на работу, увольнения, предоставления отпусков и т.д.).

При этом для отдельных категорий работников может вводиться особый режим рабочего времени, отличный от установленного для других категорий работников режима (на это прямо указывает ст. 100 ТК РФ). Но это не предполагает создания отдельного документа: особые правила могут быть оформлены как приложения к общим правилам.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 100 ТК РФ).

Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ и Министерством здравоохранения РФ.

Во исполнение данного постановления принят ряд документов, определяющих особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы», рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ, работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, водителей автомобилей, работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров и др.

Рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Рабочая неделя, как правило, составляет 5 рабочих дней и 2 выходных дня (суббота и воскресенье). Но если это необходимо по условиям производства, то может быть установлена 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем или рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. При этом график работы должен устанавливаться с учетом соблюдения нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Наиболее распространенными режимами работы в рамках 5-дневной рабочей недели при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) являются:

— 8 ч × 5 дней;

— 8 ч 15 мин. × 4 дня + 7 ч (т.е. в пятницу продолжительность рабочего времени уменьшается).

Накануне выходных дней продолжительность работы **при 6-дневной рабочей неделе** не может превышать 5 часов. Поэтому при 40-часовой рабочей неделе продолжительность работы в остальные дни составляет 7 часов:

7 ч × 5 дней + 5 ч × 1 день.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте:
 - от 15 до 16 лет — 5 часов;
 - от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте:
 - от 14 до 16 лет — 2,5 часа;
 - от 16 до 18 лет — 4 часов;
- для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов согласно перечням категорий этих работников, утверждаемым Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным либо трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени

Трудовым кодексом РФ предусмотрены:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Основные различия между нормальной, сокращенной и неполной продолжительностью рабочего времени представлены в табл. 1.1.

Нормальная продолжительность рабочего времени

Статьей 91 ТК РФ установлена **нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю**.

40 рабочих часов в неделю — это предельная величина, превышение которой рассматривается как отклонение условий труда от нормальных, что влечет за собой необходимость применения компенсационных мер: повышенной оплаты сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ; см. с. 93), предоставления работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ; см. с. 221).

Таблица 1.1

Особенности нормальной, сокращенной и неполной продолжительности рабочего времени

	Продолжительность рабочего времени			
	Нормальная	Сокращенная	Неполная	
			неполный рабочий день (смена)	неполная рабочая неделя
Основание	а) 40 часов в неделю — ст. 91 ТК РФ; б) менее 40 часов в неделю — правила внутреннего трудового распорядка организации (коллективный или трудовой договор)	См. табл. 1.2	Менее установленной в организации продолжительности (определяется соглашением сторон трудового договора на основании заявления работника или по инициативе работодателя) — трудовой договор	1—4 дня (определяется соглашением сторон трудового договора на основании заявления работника или по инициативе работодателя) — трудовой договор
Оплата труда	Полностью	Полностью (как при нормальной продолжительности рабочего времени). Для работников в возрасте до 18 лет — пропорционально отработанному времени (см. с. 25)	Пропорционально отработанному времени	Пропорционально отработанному времени
Продолжительность ежегодного отпуска	Полная	Полная	Полная	Полная
Возможность установления ненормированного рабочего дня	Имеется	Не имеется	Не имеется	Имеется



Может ли устанавливаться увеличенная продолжительность рабочего времени по просьбе работника?

В общем случае это запрещено. Однако работнику по его заявлению может быть разрешена работа на условиях внутреннего совместительства (ст. 98 ТК РФ).

Для этого необходимо наличие вакансий в организации. В случае полного комплектования штата заключение договоров на совместительство не допускается (см. с. 172).

Подавляющее большинство организаций работают именно по календарю 40-часовой рабочей недели. Но может быть установлена продолжительность рабочего времени менее 40 часов в неделю. Это тоже будет нормальной продолжительностью рабочего времени для работников данной организации.



Внимание! Если в организации нормальная продолжительность рабочего времени составляет менее 40 часов в неделю, то оплата труда в полном размере, установленном трудовым договором, должна быть произведена, если месяц отработан полностью в соответствии с установленной в организации продолжительностью рабочего времени. При этом сверхурочной будет считаться работа, произведенная сверх «локальной» нормы, и т.д.

Исходя из продолжительности рабочего времени и количества рабочих дней в неделю (наиболее распространенным режимом работы в нашей стране является 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, но может быть и 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем) определяется продолжительность рабочего дня. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Таким образом, норма рабочего времени на месяц, квартал, год рассчитывается исходя из продолжительности рабочего дня (при 40-часовой и 5-дневной рабочей неделе — 8 часов; в предпраздничные дни — 7 часов) и количества рабочих дней по 5-дневной рабочей неделе в указанном периоде.

Например, в марте 2008 г. 20 рабочих дней, один из которых (7 марта) — предпраздничный. Норма рабочего времени на март: $8 \text{ ч} \times 19 \text{ дней} + 7 \text{ ч} \times 1 \text{ день} = 159 \text{ ч}$.

Если нормальная продолжительность рабочей недели составляет менее 40 часов, то продолжительность рабочего времени на месяц, квартал, год определяется путем умножения продолжительности рабочего дня (результат деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней) на количество рабочих дней в месяце по 5-дневной рабочей неделе. В этом случае рабочее время накануне праздничных дней также сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Например, для определенной категории работников организации установлена 30-часовая рабочая неделя. Норма рабочего времени на март: $30 \text{ ч} : 5 \text{ дней} \times 20 \text{ дней} - 1 \text{ ч} = 119 \text{ ч}$.

Исчисленная одним из указанных выше способов **норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.**

Норма рабочего времени на 2008 год

Месяц/ квартал	Количество рабочих дней для 5-дневной рабочей недели	Продолжительность рабочей недели, часов				
		40 ч	36 ч	35 ч	30 ч	24 ч
Январь	17	136	122,4	119	102	81,6
Февраль	20	159	143,0	139	119	95,0
Март	20	159	143,0	139	119	95,0
I квартал	57	454	408,4	397	340	271,6
Апрель	22	175	157,4	153	131	104,6
Май	20	159	143,0	139	119	95,0
Июнь	20	159	143,0	139	119	95,0
II квартал	62	493	443,4	431	369	294,6
Июль	23	184	165,6	161	138	110,4
Август	21	168	151,2	147	126	100,8
Сентябрь	22	176	158,4	154	132	105,6
III квартал	66	528	475,2	462	396	316,8
Октябрь	23	184	165,6	161	138	110,4
Ноябрь	19	151	135,8	132	113	90,2
Декабрь	23	183	164,6	160	137	109,4
IV квартал	65	518	466,0	453	388	310,0
2008 год	250	1993	1793	1743	1493	1193



Внимание! В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней в 2008 г. перенесены выходные дни (постановление Правительства РФ от 11.08.2007 № 512):

с воскресенья, 4 мая, на пятницу, 2 мая;

с субботы, 7 июня, на пятницу, 13 июня;

с субботы, 1 ноября, на понедельник, 3 ноября.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (разъяснение Минтруда России от 25.02.1994 № 4, утвержденное постановлением Минтруда России от 25.02.1994 № 19).

Следовательно, продолжительность рабочего дня 1 ноября 2008 г. должна быть уменьшена на 1 час, поскольку 3 ноября — предпраздничный день.

На режимы работы, предусматривающие работу в праздничные дни (например, на непрерывно действующих или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др. предприятиях, в учреждениях, организациях), положение о переносе выходных дней не распространяется (разъяснение Минтруда России от 29.12.1992 № 5, утвержденное постановлением Минтруда России от 29.12.1992 № 65).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).



Внимание! Из буквального прочтения ст. 95 ТК РФ можно сделать вывод, что если смена, приходящаяся на предпраздничный день (а в непрерывно действующих организациях, как правило, применяется многосменный режим работы), не сокращена на один час, то работнику необходимо произвести доплату за сверхурочную работу.

Однако, если принять во внимание положения ст. 104 ТК РФ, то складывается следующая ситуация.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ, если по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального количества рабочих часов. Нормальное количество рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Норма рабочего времени на год для любой продолжительности рабочей недели рассчитывается с учетом сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день.

Следовательно, если в организации (для отдельных категорий работников) введен суммированный учет рабочего времени и при этом график работы составлен таким образом, что за учетный период (независимо от его продолжительности) строго выполняется установленная для данной категории работников норма рабочего времени, то изначально никакие сверхурочные часы не возникают. В соответствии со ст. 99 ТК РФ при суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

«Лишние» часы, образовавшиеся в связи с тем, что продолжительность работы в предпраздничный день (смену) не была сокращена на 1 час, являются таковыми («лишними») только на первый взгляд: они изначально компенсируются другими часами уже на этапе формирования графика сменности (только при этом условии график соответствует норме).

Очевидно, что ни о каких доплатах за работу в «предпраздничный» час в данном случае речь не идет.

Ну а если график не «вписался» в норму, то все превышающие нормальную продолжительность рабочего времени за учетный период часы считаются сверхурочными и подлежат оплате в повышенном размере. При этом не важно, за счет чего эти часы образовались: за счет невозможности сократить рабочее время в предпраздничный день или по иным причинам.



Обязан ли работодатель обеспечить отработку работником установленной ему годовой нормы рабочего времени (для 2008 г. — 1993 часа)?

Очевидно, что размер оплаты труда непосредственно связан с количеством отработанного времени. Изначально, зная годовую норму рабочего времени, можно рассчитать годовую заработную плату.

Если же график работника составлен таким образом, что норма рабочего времени не выполняется, то работник теряет (не имеет возможности получить) часть заработной платы. Это недопустимо.

В случаях когда работодатель не может загрузить работника полностью, возможны следующие варианты:

- разница между нормой и количеством рабочего времени по графику работника признается временем простоя не по вине работника и оплачивается в размере 2/3 среднего заработка (ст. 157 ТК РФ);
- работникам устанавливается уменьшенная норма рабочего времени.



Может ли работодатель своим приказом установить для работников дополнительные выходные дни, приурочив их к праздничным дням?

Предоставление работникам дополнительных дней отдыха, в том числе приуроченных к нерабочим праздничным дням, явление нередкое, хотя Трудовой кодекс непосредственно такой возможности для работодателя не предусматривает. Поэтому при принятии такого решения следует учитывать ряд условий.

Предоставление работникам дополнительных выходных дней, кроме установленных трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, уменьшает норму рабочего времени и может повлечь за собой уменьшение заработной платы. Поэтому если инициатива исходит от работодателя, последний должен решить вопрос об оплате этих выходных дней.

Если предоставление таких выходных дней (приуроченных к конкретным нерабочим праздничным дням) носит регулярный характер, это положение можно закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка, относящихся к локальным нормативным актам и регламентирующих различные вопросы регулирования трудовых отношений у конкретного работодателя.

Если такое решение носит единичный характер, это можно сделать путем издания приказа. Поскольку унифицированная форма такого приказа не установлена, он может издаваться в произвольной форме.

Дополнительные выходные дни устанавливаются для всех работников. Это означает, что в случае, если после установления дополнительных выходных дней кто-то из работников будет привлечен к работе в указанные дни в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, необходимо издание соответствующего

щего приказа. Оплату за работу в такие дни следует производить по правилам ст. 153 ТК РФ (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.12.2007 № 5202-6-0).

Отметим, что в названном выше письме указано, что в приказе, на основании которого будут предоставлены дополнительные выходные дни, следует предусмотреть, что предоставленные выходные дни подлежат оплате. Поскольку механизм оплаты таких дней Трудовым кодексом не установлен, в приказе следует предусмотреть, что они подлежат оплате в размере среднего заработка.

На взгляд автора, ни о каком среднем заработке речи быть не должно. Фактически, установление дополнительных выходных дней влечет за собой уменьшение нормы рабочего времени в соответствующем месяце и в целом за год. Следовательно, увеличиваются размеры дневных (часовых) ставок, исчисляемых исходя из оклада (или размера годового фонда оплаты труда).



Внимание! Уменьшение нормальной продолжительности рабочего времени по сравнению с установленной законодательством (40 часов в неделю) не следует путать с установлением работнику сокращенного или неполного рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная (уменьшенная) продолжительность рабочего времени предусмотрена законодательством для определенных категорий работников (занятых на работах с вредными условиями труда, работающих в тяжелых климатических условиях и т.д.) и является предельной и обязательной для всех предприятий независимо от форм собственности (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2

Продолжительность рабочего времени для различных категорий работников

Категория работников	Предельная продолжительность рабочего времени	Законодательный акт
Все категории работников (за исключением перечисленных ниже)	40 ч в неделю	ТК РФ (ст. 91)
Работники, не обучающиеся в образовательных учреждениях, в возрасте:		ТК РФ (ст. 92)
— от 16 до 18 лет	35 ч в неделю	
— от 15 до 16 лет*	24 ч в неделю	
Работники, совмещающие работу с учебой в общеобразовательных и образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, в возрасте:		ТК РФ (ст. 92)
— от 16 до 18 лет	17,5 ч в неделю	
— от 14 до 16 лет*	12 ч в неделю	
Учащиеся, работающие во время каникул, в возрасте:		ТК РФ (ст. 92)
— от 16 до 18 лет	35 ч в неделю	
— от 14 до 16 лет	24 ч в неделю	

* Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 15 лет, в случаях получения им основного общего образования либо оставления образовательного учреждения в соответствии с федеральным законом.
С учащимися, достигшими возраста 14 лет, может быть заключен трудовой договор для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесс обучения. Трудовой договор может быть заключен только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ст. 63 ТК РФ).

Категория работников	Предельная продолжительность рабочего времени	Законодательный акт
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	36 ч в неделю и менее (в порядке, установленном Правительством РФ)	1. ТК РФ (ст. 92). 2. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями))
Медицинские работники (врачи, средний и младший медицинский персонал): — перечисленные в приложении 1 к Постановлению № 101 — перечисленные в приложении 2 к Постановлению № 101 — перечисленные в приложении 3 к Постановлению № 101 — непосредственно осуществляющие гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях	36 ч в неделю 33 ч в неделю 30 ч в неделю 24 ч в неделю	1. ТК РФ (ст. 350). 2. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности»
Педагогические работники	36 ч в неделю	1. ТК РФ (ст. 333). 2. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (п. 5 ст. 55). 3. Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»
Женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	36 ч в неделю	ТК РФ (ст. 320)
Женщины, работающие в сельской местности (включая работниц сельскохозяйственного производства, цехов промышленных предприятий и других предприятий, находящихся в сельской местности)	36 ч в неделю	Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе» (п. 1.3)
Инвалиды I и II групп	35 ч в неделю	1. ТК РФ (ст. 92). 2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 23)

В большинстве случаев **установление сокращенной продолжительности рабочего времени** в порядке, определенном законодательством, не влечет для работника уменьшение размера заработной платы.

Так, при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени **для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях** (36 часов в неделю), заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Как правило, для оплаты труда работников, которым установлено сокращенное рабочее время, применяется один из двух возможных (приведенных ниже) вариантов.

1. Устанавливаются **доплаты за льготные** (не отработанные по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени) **часы**.



Пример 1.2. Женщина работает в организации, расположенной в районе Крайнего Севера. Ей установлена месячная тарифная ставка (оклад) — 15 000 руб.

В организации ведется суммированный учет рабочего времени.

В расчетном месяце женщина отработала полную норму по графику 36-часовой рабочей недели — 144 часа (при 40-часовой рабочей неделе норма составляет 160 часов). За 16 льготных часов (160 ч – 144 ч) ей производится доплата.

Расчет заработной платы

1. Оплата за отработанное время:

$(15\,000 \text{ руб.} : 160 \text{ ч}) \times 144 \text{ ч} = 13\,500 \text{ руб.}$

2. Доплата за льготные часы:

$(15\,000 \text{ руб.} : 160 \text{ ч}) \times 16 \text{ ч} = 1\,500 \text{ руб.}$

Всего за месяц: 13 500 руб. + 1 500 руб. = 15 000 руб.

2. Устанавливается **более высокая тарифная ставка** из расчета сокращенного рабочего времени.



Пример 1.3. Тарифная ставка (оклад) работника данной категории (на данной должности) составляет 15 000 руб.

В 2008 г. средняя часовая тарифная ставка работника, работающего в режиме нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), составляет: $15\,000 \text{ руб.} : (1993 \text{ ч} : 12) = 90,316 \text{ руб.}$

Средняя часовая тарифная ставка работника, работающего в режиме сокращенного рабочего времени (36 часов в неделю), составляет:

$15\,000 \text{ руб.} : (1793 \text{ ч} : 12) = 100,39 \text{ руб.}$

Таким образом, часовая оплата труда женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, больше часовой оплаты труда женщин, работающих в иных местностях (при прочих равных условиях). При этом повышенная в связи с уменьшением продолжительности рабочей недели почасовая оплата не может рассматриваться как дополнительная выплата.

Расходы, связанные с оплатой труда в полном размере при сокращенной рабочей неделе женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываются для целей налогообложения прибыли в составе расходов на оплату труда (письма Минфина России от 04.05.2005 № 03-03-01-04/225, от 13.04.2005 № 03-03-01-04/4/43).

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенное рабочее время — 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (п. 1.3 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»¹).

¹ В соответствии со ст. 423 ТК РФ изданные до введения в действие Трудового кодекса РФ нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Указанная норма распространяется на женщин, работающих как в сельскохозяйственном, так и промышленном и любом другом производстве, расположенном в сельской местности.

Согласно п. 3 постановления Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 «О порядке применения постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 289/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» при повременной оплате труда женщин начисление заработной платы за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время производятся в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе (должности) при нормальной продолжительности рабочего времени, с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не являющихся единовременными.

При сдельной оплате труда женщин заработная плата за 36-часовую рабочую неделю начисляется по действующим сдельным расценкам с учетом доплат и премий, не являющихся единовременными, с доплатой за сокращенное рабочее время, исчисленной исходя из фактического часового среднего заработка последних двух календарных месяцев. Сдельная заработная плата может также начисляться по сдельным расценкам, рассчитанным по тарифным ставкам, нормам выработки (производства), пересмотренным (увеличенным) с учетом сокращенного рабочего времени.

На непрерывно действующих предприятиях и производствах, а также на предприятиях и производствах, работающих в сменном режиме, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, по желанию работницы по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия допускается введение суммированного учета рабочего времени.

Если по каким-либо причинам сокращенное рабочее время не устанавливается и женщины фактически работают по 40 часов в неделю, то **переработанное сверх 36 часов в неделю время оформляется как сверхурочные работы и оплачивается в повышенном размере.**

Статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрено сохранение полной оплаты труда для **инвалидов I и II групп**, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю.

Приведенная норма не применяется в случаях установления работнику, являющемуся инвалидом, неполного рабочего времени в соответствии с медицинским заключением.

Оплата за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени (см. с. 27).



Пример 1.4. Работнику установлена инвалидность. Оклад работника составляет 15 000 руб.

Вариант 1. Работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — 35 часов в неделю.

В марте 2008 г. нормальная продолжительность рабочего времени (при 40-часовой рабочей неделе) — 159 часов; сокращенная продолжительность рабочего времени (при 35-часовой рабочей неделе) — 132 часа.

За полностью отработанный месяц по графику, составленному в пределах 35 часов в неделю (например, 5 дней по 7 часов), работнику должна быть начислена заработная плата — 15 000 руб.

Если работник в марте отработал не все дни, то заработная плата рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Предположим, что в связи со временной нетрудоспособностью работник отработал за месяц 84 часа.

Зарботная плата работника составила:
 $15\ 000\ \text{руб.} : 132\ \text{ч} \times 84\ \text{ч} = \mathbf{9545,45\ \text{руб.}}$

Вариант 2. В соответствии с заключением МСЭК работнику должен быть установлен рабочий день, не превышающий 4 часов. В данном случае **работнику** будет **установлено неполное рабочее время** (4 часа в день или 20 часов в неделю), а не сокращенное время.

Оплата будет производиться пропорционально отработанному времени исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

Предположим, что в марте 2008 г. при норме рабочего времени 159 часов работник отработал 75 часов (19 рабочих дней по 4 часа — 1 час в предпраздничный день).

Зарботная плата работника составила:
 $15\ 000\ \text{руб.} : 159\ \text{ч} \times 75\ \text{ч} = \mathbf{7075,47\ \text{руб.}}$



Имеет ли право работодатель установить для работника, являющегося инвалидом I или II группы, 40-часовую рабочую неделю, если об этом просит сам работник?

Нет, не имеет.

Установление для работника, являющегося инвалидом, 40-часовой рабочей недели будет нарушением законодательства о труде, за которое предусмотрена ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ¹.



Внимание! В настоящее время отменена обязательная оплата фактически неотработанных (льготных) часов, возникающих при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени подросткам.

Согласно ст. 271 ТК РФ **работникам в возрасте до 18 лет**, получающим повременную оплату труда, заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (т.е. пропорционально отработанному времени).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Труд работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

При этом во всех перечисленных случаях работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

¹ Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа (п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ):

— на должностных лиц в размере от 1 до 5 тыс. руб.;

— на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

— на юридических лиц — от 30 до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (п. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).



Информация к размышлению

В связи с возможностью отнесения доплат, производимых работодателями работникам в возрасте до 18 лет, возникает спорная ситуация.

Согласно п. 7 ст. 255 НК РФ в расходы на оплату труда в целях налогообложения прибыли включаются доплаты несовершеннолетним работникам за сокращенное рабочее время. При этом обязательным условием для отнесения на расходы указанных выплат является то, что доплаты должны быть предусмотрены трудовым договором, поскольку п. 21 ст. 270 НК РФ установлено, что при определении налоговой базы по налогу на прибыль не учитываются в составе расходов любые вознаграждения, предоставляемые руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (см. с. 49, 880).

Однако Налоговый кодекс РФ в рассматриваемой части вступил в действие до принятия Трудового кодекса РФ. Следовательно, можно утверждать, что положения п. 7 ст. 255 НК РФ были установлены с учетом положений ст. 180 КЗоТ РФ. Очевидно, что работодатели, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства вынуждены производить какие-либо выплаты в пользу работников за не отработанное ими время, не должны делать это «за свой счет»: они относят указанные выплаты к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль.

Но в том случае, когда доплата за неотработанное время законодательством не предусмотрена, ее нельзя признать экономически обоснованной. Очевидно, что с деятельностью, направленной на получение дохода, эта доплата не связана. Значит, критерии, установленные п. 1 ст. 252 НК РФ не выполняются, что не позволяет признавать данные выплаты расходами (п. 49 ст. 270 НК РФ).

Не дают четкого ответа на данный вопрос разъяснения официальных органов.

Так, в письме Минфина России от 22.10.2003 № 04-02-05/1/98 было сказано следующее: «К расходам на оплату труда для целей налогообложения согласно п. 7 ст. 255 НК РФ относится доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время. При этом в части размеров доплаты следует учесть положения ст. 271 Трудового кодекса Российской Федерации».

Поскольку ст. 271 ТК РФ доплаты не установлены (т.е. их размер составляет 0 руб.), ответ Минфина России выглядит несколько странным.

На взгляд автора, организациям, которые хотят дополнительно защитить интересы своих несовершеннолетних работников, целесообразно установить подросткам увеличенные (исчисленные исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени) тарифные ставки (см. пример 1.2). В этом случае вся сумма оплаты будет приходиться на фактически отработанное время и вопрос об отнесении ее на расходы в целях налогообложения прибыли будет решаться однозначно: все суммы оплаты за фактически отработанное время, произведенные в соответствии с условиями трудового (или коллективного) договора, уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль (ст. 255 НК РФ).

Неполное рабочее время

Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и работодателем:

- по просьбе работника (ст. 93 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ).

Режим **неполного рабочего времени должен быть установлен** по просьбе: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Кроме поименованных выше категорий работников обратиться к работодателю с просьбой об установлении режима неполного рабочего времени **имеют право**:

- работники, проходящие обучение в организации (ст. 203 ТК РФ);
- работники-инвалиды, если такой режим работы необходим им в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Рассматриваемый режим работы может быть оговорен и установлен как при приеме на работу, так и впоследствии — при возникновении соответствующих обстоятельств, например, при рождении у работницы ребенка и др.

Для остальных категорий работников неполное рабочее время устанавливается с согласия работодателя, т.е. в случаях, когда это не нарушает производственный процесс.

В случае когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени **оплата труда** работника **производится пропорционально отработанному им времени** или в зависимости от выполненного им объема работ.

Поскольку оплата труда работающего на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, размер оплаты труда в рассматриваемом режиме работы по сравнению с оплатой за полностью отработанное время уменьшается. Таким образом, введение режима неполного рабочего времени является не просто изменением существенных условий трудового договора, но изменением, в конечном счете, снижающим уровень оплаты труда.

Поэтому, если режим неполного рабочего времени вводится в организации для всех или для отдельных работников по инициативе администрации, работники должны быть предупреждены об этом не позднее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

В случае несогласия с новыми условиями труда работники имеют право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

В любом случае условие об установлении работнику неполного рабочего времени вносится в трудовой договор.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет какие-либо ограничения продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Факт работы в режиме неполного рабочего времени в трудовой книжке работника не фиксируется.