ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ ДЛЯ ФИНАНСОВОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Консультант

№ 23 декабрь 2013

Екатерина Манская

«поговорим о нюансах выбора юрисдикции для холдинговой компании»
с. 62

Анатолий Назарук

«добиваемся выгодных условий кредитования»
с. 58

Кира Гин-Барисявичене

«и вот вас вызывают на допрос в налоговую…»
с. 89

Мы играем в «русскую рулетку» на основе неправильного представления об экономике
с. 46

Гарант®

Гибкие, как тростник

Ольга Рыбина,
кандидат юридических наук

По данным опроса, проведенного порталом HeadHunter, 42% российских наемных работников хотели бы перейти на гибкий график. Желание сотрудников улучшить, точнее оптимизировать свои условия труда в целом, должно соответствовать интересам работодателей. По данным исследований, проведенных европейскими учеными, установлено, что сотрудник, работающий по гибкому графику, в среднем на 40% производительнее. Более того, гибкий график повышает мотивацию и лояльность работников к работодателю, так как такой режим означает улучшение условий труда.

Надо отметить, что подобная практика начинает завоевывать все большую популярность в российских компаниях. В связи с этим, представляется интересным посмотреть на практику введения гибких графиков в зарубежных странах, вспомнить о прецедентах в Советском Союзе, выяснить их правовое регулирование в современной России, определиться с понятийной базой, выделить виды учетных периодов, понять, как происходит учет рабочего времени при подобной организации труда и какова ответственность за нарушения, связанные с таким графиком.

Гибкие рабочие графики в зарубежных странах

Гибкие рабочие графики давно используются в HP, Microsoft, General Electric и других известных компаниях. Сегодня в Европе в таком режиме работает половина компаний: лидерство принадлежит Швеции (77%), несмотря на то, что в Великобритании, Чехии, Германии, Норвегии тоже много работодателей, заботящихся о достижении баланса «работа – личная жизнь» для своих сотрудников (по 48%).

Гибкий рабочий график в СССР

В СССР гибкий рабочий график не был так популярен, как в зарубежных странах, но тоже применялся. Первое использование гибкого графика в Советском Союзе произошло в 1972 г. на сланцеперерабатывающем предприятии в городе Кохтла-Ярве (Эстония). Научно-методическим центром по режимам гибкого рабочего времени на начальном этапе был Научно-исследовательский институт сланцев (Кохтла-Ярве). По методике НИИ сланцев предусматривалось применение Банка времени. Он был впервые использован в 1977 г. на Кохтла-Ярвеском хлебокомбинате.

В середине восьмидесятых режим гибкого рабочего времени стал применяться на территории уже всего Советского Союза для женщин, имеющих детей. Положение на эту тему регулировало порядок и сроки введения гибкого графика работы, учет рабочего времени и ответственность за нарушение режима, а также

некоторые другие вопросы. Через год были утверждены аналогичные рекомендации для всех трудящихся (постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 г. «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства». Первоначальный текст документа опубликован в «Бюллетене Госкомтруда СССР», № 11, 1985 г.). Оба документа применяются до сих пор.

Правовое регулирование в современной России

В современной России, кроме Положения 1984 г. и Рекомендаций 1985 г., гибкий график регулируется еще несколькими документами. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливается возможность работы по гибкому графику по соглашению сторон и дается понятие рабочего времени.

В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ в статье 5.27 закрепляется административная ответственность работодателя за несоблюдение порядка утверждения графика работы.

В «Основных направлениях государственной семейной политики» ставится задача обеспечения работникам, имеющим детей, благоприятных условий для работы по гибкому графику. Об этом же говорится в Концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. ставится задача использования работников старшего возраста в условиях гибкого графика.

В Приложении № 2 к приказу Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» перечисляются категории работников связи, для которых устанавливается гибкий рабочий график.

Приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н связан с учетом рабочего времени. В нем утверждается порядок исчисления нормы рабочего времени за определенные календарные периоды в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. При учете труда в режиме гибкого графика и его оплате используются формы № Т-12 и № Т-13, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

Понятие гибкого рабочего графика и его элементы в современном российском праве

Для начала рассмотрим вопрос законодательного определения рабочего времени. Общее понятие рабочего времени определено в статье 91 ТК РФ. Согласно этой статье, рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Режим гибкого рабочего времени – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений юридических лиц допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

...сегодня в Европе в гибком режиме работает половина компаний: лидерство принадлежит Швеции (77%). В СССР гибкий рабочий график не был так популярен, как в зарубежных странах, но тоже применялся...

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

- «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- «фиксированное время» – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму ГРВ в данном подразделении предприятия;
- «перерыв для питания и отдыха» – обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время.

Виды учетных периодов и учет рабочего времени

В зависимости от продолжительности учетного периода возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени:

- учетный период, равный рабочему дню, – когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;
- учетный период, равный рабочей неделе, – когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;
- учетный период, равный рабочему месяцу, – когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях, в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов, удобные для работодателя и работников.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ, учетный период не может превышать одного года.

...условие о гибком графике работы после его включения в трудовой договор становится его существенной составной частью. Изменение данного условия возможно только по соглашению сторон...

Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

Условие о гибком графике работы после его включения в трудовой договор становится его существенной составной частью. Изменение данного условия возможно только по соглашению сторон трудового договора либо в порядке, предусмотренном в ст. 73 ТК РФ для изменения существенных условий трудового договора.

В соответствии со статьей 102 ТК РФ, работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Вслед за пунктом 1.2 Рекомендаций 1985 г., Трудовой кодекс РФ закрепляет, что порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Во исполнение статьи 91 ТК РФ, порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н.

Согласно с пункту 5.4 Рекомендаций 1985 г., при выполнении работы вне предприятия (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях, симпозиумах и т. п.) режим гибкого времени не применяется, а учет рабочего времени ведется, как при обычном режиме работы.

Учет рабочего времени ведется руководителями подразделений, специально выделенными работниками. Для этого предусмотрены унифицированные формы табеля учета рабочего времени (№ Т-12 и № Т-13) (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

Вслед за Рекомендациями 1985 г., в статье 99 ТК РФ закрепляется, что при суммированном учете рабочего времени все часы, отработанные работником сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, будут являться сверхурочными. При этом работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. В статье 152 ТК РФ устанавливается единый порядок оплаты часов сверхурочной работы. Как и в Рекомендациях 1985 г., в Трудовом кодексе РФ указано, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363).

Решением Верховного Суда РФ от 15 октября 2012 г. № АКПИ12-1068, было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, (утв. Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 г.).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата труда работников при суммированном учете рабочего времени производится либо исходя из дневных или часовых тарифных ставок, либо исходя из должностного оклада. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Ответственность за нарушения, связанные с гибким рабочим графиком

При невыполнении производственных заданий и установленных норм выработки, повышенном проценте брака, опозданиях на работу в пределах фиксированного времени, прогулах, неполном использовании рабочего времени, недоработке рабочих часов за учетный период без уважительных причин и других нарушениях к работникам со свободным графиком может применяться, кроме общих дисциплинарных взысканий, перевод на общеустановленный режим работы на срок до 3-х месяцев (п. 5.1 Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 г. № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей), при повторном нарушении – на срок не менее двух лет.

Заметим, что прогул является одним из самых распространенных нарушений работников, использующих гибкий рабочий график, но привлечение их к ответственности имеет некоторую специфику по сравнению с теми, кто работает в обычном режиме. Особенность связана с тем, что при гибком режиме труда должен обязательно вестись график, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

...прогул является одним из самых распространенных нарушений работников, использующих гибкий рабочий график, но привлечение их к ответственности имеет некоторую специфику...

Если график при фактическом применении режима гибкого времени (суммированного учета рабочего времени) не был зафиксирован и работник с ним не ознакомился, то нельзя привлечь сотрудника за прогул, поскольку невозможно точно установить, являлся ли день отсутствия рабочим или выходным днем для самого работника (решение Лоухского районного суда Республики Карелия от 31.07.2012 г.; апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 02.10.2012 г. по делу № 33-2885/2012).

Если нарушен порядок утверждения, изменения графика, то виновен работодатель, оснований для наказания работников в случае их невиновного прогула нет. В случае несоблюдения порядка утверждения графика работы к работодателю применяется административная ответственность по статье 5.27 КоАП РФ – за нарушение законодательства о труде.

Если работник, использующий гибкий рабочий график, не был обеспечен работой по вине работодателя, то это не является основанием для его увольнения за прогул.

Однако наличие надлежаще принятого графика в режиме гибкого рабочего времени, с которым работник был ознакомлен, позволяет в случае несанкционированного ухода работника с работы уволить его за прогул.

Аналогичной позиции придерживаются суды при суммированном учете рабочего времени. ■