

Специальный выпуск



# **КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Е. А. Саркисянц  
Л. В. Щур-Труханович**

**Оплата  
и организация труда:**

**правовые  
и экономические  
вопросы**



[www.finpress.ru](http://www.finpress.ru)

**Е.А. Саркисянц  
Л.В. Щур-Труханович**

**ОПЛАТА  
И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА:  
правовые и экономические  
вопросы**



**Москва  
«Финпресс»  
2006**

ББК 67.405

**Саркисянц Е.А.**, государственный советник Российской Федерации 2-го класса, специалист по оплате труда (1—7, 9—31, 33—37, 39—53).

**Шур-Труханович Л.В.**, главный редактор журнала «Кадры предприятия» (8, 32, 38, 54—58).

**Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы:** практическое пособие. — М.: Изд-во «Финпресс», 2006. — 160 с. — (Специальный выпуск журнала «Кадры предприятия»).

ISBN 5-8001-0068-3

В настоящее пособие вошло 60 правовых и экономических консультаций по конкретным вопросам, связанным с оплатой и организацией труда, возникших и продолжающих возникать у экономистов по труду, специалистов и инженеров по кадрам, юристов, руководящих сотрудников после введения в действие Трудового кодекса РФ.

**ББК 67.405**

*Полное или частичное воспроизведение или размножение каким-либо способом материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения издательства «Финпресс».*

ISBN 5-8001-0068-3

- © Е.А. Саркисянц, 2006
- © Л.В. Шур-Труханович, 2006
- © Издательство «Финпресс», 2006

# Содержание

## **ОПЛАТА ТРУДА ..... 3**

№ 1. Оплата нерабочих праздничных дней .....	3
№ 2. Локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оплаты нерабочих праздничных дней .....	4
№ 3. Установление размера оплаты нерабочих праздничных дней сельщикам .....	6
№ 4. Оплата нерабочих праздничных дней повременщикам .....	8
№ 5. Оплата работы в нерабочий праздничный день .....	9
№ 6. Индексация заработной платы .....	9
№ 7. Сроки выплаты заработной платы .....	12
№ 8. Выдача расчетного листка .....	12
№ 9. Расчет среднего заработка для оплаты командировок .....	15
№ 10. Учет заработной платы в неденежной форме при расчете среднего заработка .....	16
№ 11. Учет разницы в окладах при расчете среднего заработка .....	17
№ 12. Учет заработной платы, рассчитанной по завершении календарного года, при определении среднего заработка .....	17
№ 13. Учет авторского вознаграждения при расчете средней заработной платы .....	18
№ 14. Учет материальной помощи при расчете среднего заработка .....	19
№ 15. Расчетный период для исчисления среднего заработка .....	21

№ 16. Расчетный период для исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска .....	22
№ 17. Исключение ежегодного оплачиваемого отпуска из расчетного периода для исчисления среднего заработка .....	23
№ 18. Исключение времени забастовки из расчетного периода для исчисления среднего заработка ...	24
№ 19. Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска в случае, если за расчетный период не начислялась заработная плата .....	25
№ 20. Расчет среднего заработка, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней .....	26
№ 21. Особенности исчисления среднего заработка в случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней .....	26
№ 22. Правила определения среднего заработка для работника-донора .....	27
№ 23. Расчет среднего дневного заработка для оплаты отпуска .....	28
№ 24. Расчет среднего заработка при повышении тарифных ставок (окладов) ...	29
№ 25. Расчет среднего заработка для оплаты вынужденного прогула .....	31
№ 26. Учет оплаты сельщикам за нерабочие праздничные дни при расчете среднего заработка .....	33
№ 27. Расчет часовой тарифной ставки .....	34
№ 28. Построение тарифной системы в организации .....	35
№ 29. Сфера действия постановления Правительства РФ о повышении заработной платы работников бюджетной сферы .....	42

№ 30. Возможность округления заработной платы до копеек .....	42
№ 31. Доведение тарифной ставки 1-го разряда до минимального размера оплаты труда .....	43
№ 32. Оплата труда медицинских работников в сфере обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях .....	45
№ 33. Доплата за интенсивность труда .....	46
№ 34. Расчет оклада руководителя предприятия .....	48
№ 35. Оплата труда заместителя руководителя организации .....	50
№ 36. Доплаты за работу с вредными условиями труда .....	51
№ 37. Доплата за совмещение профессий (должностей) .....	53
№ 38. Ежемесячная премия работнику, временно замещающему отсутствующего работника .....	54
№ 39. Компенсация разницы в окладах лицам, временно исполняющим обязанности руководителя организации .....	56
№ 40. Начисление премии за работу в выходные и нерабочие праздничные дни .....	58
№ 41. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) .....	59
№ 42. Типовые нормы труда .....	61
№ 43. Особенности выплаты суточных водителям, выезжающим в другие населенные пункты .....	62
№ 44. Оплата работы в выходные и нерабочие дни во время командировки .....	64
№ 45. Размеры возмещения расходов, связанных с переездом на работу в другую местность .....	66
№ 46. Доплата 16-летнему работнику .....	71
№ 47. Расчет тарифной ставки для несовершеннолетних работников .....	72
№ 48. Правомерность невыплаты надбавок и доплат совместителям .....	73

№ 49. Оплата труда работников-инвалидов ..... 74

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА..... 78**

№ 50. Расчет численности работников  
отдела кадров ..... 78

№ 51. Расчет численности и соотношения  
управленческого персонала ..... 82

№ 52. Расчет численности работников,  
использующих отпуск в течение месяца ..... 84

№ 53. Графики сменности ..... 86

№ 54. Возможность досрочного присвоения  
квалификационной категории ..... 88

№ 55. Возможность присвоения разряда рабочему ..... 90

№ 56. Прием работника без соответствующей  
квалификационной категории ..... 90

№ 57. Обязательность должностных инструкций .... 94

№ 58. Производственные  
(по профессии) инструкции ..... 98

№ 59. Закрепление функции по расчету  
среднесписочной численности работников .... 99

№ 60. Закрепление функции по вводу  
в программу «1С» данных из табелей  
учета рабочего времени ..... 103

### **Приложение 1.**

*Типовые нормы труда ..... 106*

### **Приложение 2.**

*Нормативы численности персонала ..... 122*

### **Приложение 3.**

*Сборники тарифно-квалификационных  
и квалификационных характеристик,  
квалификационные справочники должностей  
руководителей, специалистов  
и других служащих ..... 129*

## **Приложение 4.**

*Выпуски Единого тарифно-  
квалификационного справочника работ  
и профессий рабочих (ЕТКС) ..... 134*

## **Приложение 5.**

*Методические пособия  
по разработке должностных  
и производственных инструкций ..... 148*

# ОПЛАТА ТРУДА

## Оплата нерабочих праздничных дней

112 СТ. ТК РФ

**№ 1** *В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2004 № 201-ФЗ статья 112 Трудового кодекса РФ была дополнена положением, что заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается; сельщикам за нерабочие дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Как применять указанные положения и все ли работодатели обязаны выполнять указанные требования, или только те, в которых есть профсоюзный орган?*

С 01.01.2005 статья 112 Трудового кодекса РФ дополнена новой частью третьей в следующей редакции: «Зарботная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.»

Первое предложение приведенной нормы следует расценивать, как предостережение законодателем всех работодателей от попыток уменьшить в связи с чрезмерно продолжительными праздниками заработную плату работников, получающих месячный оклад. Второе предложение является новой для российского законодательства нормой.

Поправки о включении в статью 112 Трудового кодекса РФ положения об оплате нерабочих праздничных дней сдельщикам были внесены в Государственную Думу РФ группой депутатов, в т.ч. представлявших профсоюзы и, в частности, «АВТОВАЗ—Единство»\*. Предложения основывались на положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (от 16.12.1966), ратифицированного

\* [http://ikd.ru/Campaign/labour/avtovaz\\_holid](http://ikd.ru/Campaign/labour/avtovaz_holid)

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18.09.1973 и, в частности, на пункте «д» статьи 7, согласно которому участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Приняв предложение профсоюзов, депутаты не предусмотрели механизмов реализации новой нормы. Обращения в Минздравсоцразвития России ничего не дали: министерство не посчитало нужным подготовить акт рекомендательного характера.

Таким образом, до настоящего времени работодатели и работники-сдельщики должны самостоятельно решить, в каком размере и каком порядке в организации должны оплачиваться праздничные нерабочие дни.

Императивно сформулированное положение — «сдельщикам за нерабочие дни производится оплата» — не предусматривает каких-либо исключений. Ввиду этого, все работодатели должны оплатить сдельщикам и новогодние каникулы, и последующие нерабочие праздничные дни, вне зависимости от того, есть профсоюзный орган в организации или нет. Вместе с тем, наличие в организации выборного профсоюзного органа способно повлиять на размер новой для работодателя выплаты — занимая вполне определенную позицию по этому вопросу, профсоюз может заблокировать принятие локального нормативного акта, предусмотренного частью третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ, и, в конце концов, довести дело до суда.

## **Локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оплаты нерабочих праздничных дней**

**№ 2** *Какой локальный нормативный акт имеется в виду в новой части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ? Можно ли решить вопрос с оплатой путем издания приказа по предприятию?*

112 СТ. ТК РФ

Для решения вопроса об оплате сельщикам нерабочих праздничных дней в соответствии с частью третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ в организации должен быть принят единый локальный нормативный акт, рассчитанный на *неоднократное применение*. Если в организации есть выборный профсоюзный орган, то такой акт должен приниматься с учетом его мнения.

Решать вопрос с оплатой нерабочих праздничных дней сельщикам приказом (распоряжением) руководителя организации индивидуального характера представляется неправомерным.

Если в организации нет выборного профсоюзного органа, то локальный нормативный акт принимается путем его утверждения руководителем организации.

По рассматриваемому вопросу, в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ может быть принят отдельный локальный нормативный акт, например, Положение об оплате нерабочих праздничных дней сельщикам. Однако более целесообразным является внесение изменений в уже действующий в организации локальный нормативный акт, принятый с учетом мнения выборного профсоюзного органа, например, в общее Положение об оплате труда работников организации (хотя напрямую к оплате труда рассматриваемая выплата не относится).

Новая норма статьи 112 Трудового кодекса РФ предусматривает несколько способов решения вопроса с оплатой нерабочих праздничных дней и не ограничивается только локальным нормативным актом.

Так, работодатель может установить размер оплаты сельщикам за нерабочие дни в коллективном договоре.

Если этот вопрос будет решен в соглашении, действие которого распространяется на работодателя, то принятия отдельного локального акта не понадобится.

Наконец, учитывая, что изменения в статью 112 Трудового кодекса РФ носят бессрочный характер (не только на 2005 год), работодатель, руководствуясь новой частью третьей данной статьи может внести соответствующие изменения в трудовые договоры со сельщиками, установив непосредственно в них размер и условия оплаты за нерабочие праздничные дни.

## **У**становление размера оплаты нерабочих праздничных дней сдельщикам

112 СТ. ТК РФ

**№ 3** *Означает ли часть третья статьи 112 Трудового кодекса РФ, что если работодатель и профсоюз договорятся, то оплата сдельщику может составлять 5 коп. за нерабочий праздничный день?*

Согласно части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Поскольку ни минимальный, ни максимальный размер указанной выплаты не определен, а следовательно, работодатель и работник-сдельщик свободны в решении этого вопроса, на данный момент выплата работнику-сдельщику может быть установлена и в размере 5 копеек.

Однако считаем нужным обратить внимание работодателей на следующий момент.

Норма части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ прописана не совсем четко (непонятно, к чему положение о том, что «зароботная плата не уменьшается», и применяется ли оно ко всем работникам или только к отдельным их категориям). Ввиду этого эксперименты работодателя с копеечными выплатами могут привести к судебным спорам с работниками.

Не следует забывать и о том, что выплата «5 копеек за 1 праздничный день» должна быть экономически обоснована соответствующими расчетами.

Для решения вопроса с установлением размера данной выплаты в конкретной организации необходимо в первую очередь руководствоваться ее финансовыми возможностями и, кроме того, исходить из экономического смысла этой выплаты: оплата за нерабочие праздничные дни — это, конечно же, не оплата труда, поскольку работник не производит продукцию, а гарантия или скорее компенсация.

Следовательно, даже самая минимальная оплата тоже будет считаться выполнением работодателем обязанности, предусмотренной частью третьей статьи 112 Трудового

кодекса РФ, при условии, что ее размер определен в установленном законом порядке (с учетом мнения профсоюзного органа). Так, размер оплаты за нерабочий праздничный день может составлять среднедневную сумму, рассчитанную исходя из минимального размера оплаты труда: 800 рублей : 31 день (количество дней в январе) = 23 рубля 22 коп. в день.

При наличии хорошей финансовой базы и большого числа бухгалтеров для работников-сдельщиков может быть сохранен средний заработок. Такой методики, кстати, придерживается Минздравсоцразвития России, отвечая на индивидуальные запросы работодателей. Следует отметить, что данная методика приемлема для больших организаций, бухгалтерии которых спокойно отнесутся к дополнительной обязанности по расчету среднего заработка для каждого нерабочего праздничного дня. Небольшим же организациям с ограниченным штатом бухгалтеров данный подход может показаться чрезмерно обременительным.

Представители профсоюзов высказывают предложения производить оплату в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) — как за простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Одним из оптимальных вариантов решения этого вопроса представляется выплата сдельщикам за нерабочие праздничные дни в размере дневной выработки по специальности, исходя из сдельных расценок и 100-процентной выработки. Например, слесарю 4-го разряда, выполняющему работу по обтачке втулок, установлена сдельная расценка — 4 рубля за втулку; норма за дневную смену составляет 20 втулок. По данной профессии дневная оплата нерабочего праздничного дня составит 80 рублей, независимо от того, что конкретный рабочий каждый день перевыполняет эту норму на 20 процентов или недовыполняет ее, ему за каждый нерабочий день производится выплата суммы в размере 80 рублей. Такое предложение основывается на логическом подходе, исходя из средних финансовых возможностей организации, сути и характера выплаты — компенсации — и имеющейся в Трудовом кодексе РФ статьи 153, определяющей порядок оплаты труда при работе в нерабочие праздничные дни.

Исходя из первого предложения части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ — «заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается»

— работодатели могут подумать и над таким вариантом решения вопроса с оплатой нерабочих праздничных дней, как полный расчет с работниками за месяц, в котором были праздничные нерабочие дни, на основании размера заработной платы за предыдущий месяц. Однако и этот вариант может оказаться для некоторых работодателей неприемлемым, особенно применительно к январю, так как в декабре работникам обычно выплачиваются премии по итогам года, и такое решение вопроса с оплатой нерабочих праздничных дней может привести к увеличению издержек на персонал.

Многообразие подходов к определению размера оплаты за нерабочие праздничные дни объясняется тем, что новая норма, будучи «вписанной» в статью 112 Трудового кодекса РФ в последний момент, не прошла ни надлежащей правовой и экономической экспертизы, ни обсуждений с работодателями.

Разумеется, работодатели не будут приветствовать новые дополнительные издержки на работников и постараются минимизировать их. На текущий момент законодательство не препятствует им вводить более оригинальные системы оплаты сельщикам нерабочих праздничных дней. Однако любая, самая правильная с точки зрения работодателя «импровизация» по этому вопросу, не исключает возможности возникновения судебных исков.

## **О**плата нерабочих праздничных дней повременщикам

**№ 4** *Как положение части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ должно применяться к работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам?*

112 СТ. ТК РФ

Часть третья статьи 112 Трудового кодекса РФ гласит: «Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Положение об оплате за нерабочие праздничные дни распространяется исключительно на работников-сдельщиков. Что касается повременщиков, то в отношении них должно применяться первое положение рассматриваемой нормы о том, что их заработная плата по итогам месяца не подлежит уменьшению вне зависимости от того, сколько нерабочих праздничных дней было в месяце.

## **О**плата работы в нерабочий праздничный день

112 СТ. ТК РФ

**№ 5** *Как положение части третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ должно применяться к работникам, работающим по графику смен (например, контролерам контрольно-пропускного пункта, труд которых оплачивается по часовым ставкам). Оплата их труда должна производиться в двойном или одинарном размере?*

Часть третья статьи 112 Трудового кодекса РФ регулирует оплату в связи с нерабочими праздничными днями, когда работники *не работают* и представляет своего рода компенсацию для всех работников и работающих, и неработающих в нерабочие праздничные дни — «заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается».

В описанном в вопросе случае речь идет об оплате труда, то есть об оплате *работы* в нерабочие праздничные дни. Следовательно, к нему применимы нормы статьи 153 Трудового кодекса РФ, согласно которой работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной часовой ставки.

## **И**ндексация заработной платы

134 СТ. ТК РФ

**№ 6** *В каких случаях, и руководствуясь какими правилами, организация обязана проиндексировать заработную плату?*

Вопрос индексации заработной платы регулируется статьей 134 Трудового кодекса РФ. Из нее следует, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Порядок индексации зависит от источника финансирования деятельности организации: в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Для выполнения положения этой статьи Трудового кодекса РФ во внебюджетной организации в коллективном договоре, локальных нормативных актах может быть использован порядок индексации заработной платы в увязке с периодическим пересмотром минимального размера оплаты труда. В то же время, если в организации есть работники, труд которых оплачивается на уровне установленного минимального размера оплаты труда, независимо от того, какая система оплаты труда применяется в организации и какой механизм индексации определен в коллективном договоре или локальном нормативном акте, при принятии федерального закона об увеличении минимального размера оплаты труда должен быть повышен и размер оплаты труда таких работников. Кроме этого, если в основу системы оплаты труда в организации также положен минимальный размер оплаты труда или в организации внебюджетного сектора экономики в качестве ориентира используется Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы, логично и индексацию заработной платы проводить при принятии федерального закона об увеличении минимального размера оплаты труда, а также федерального закона о тарифной ставке (окладе) первого разряда ЕТС.

Так, например, 18.08.2005 Правительство РФ приняло постановление № 522 «О повышении с 1 сентября 2005 года тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений», которым в 1,11 раза были повышены размеры тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений.

Следует отметить, что это уже второе постановление Правительства РФ, которое не утверждает размеры тарифных ставок, а индексирует прежние. Предыдущее постановление Правительства РФ от 31.12.2004 № 902 предусматривало повышение тарифных ставок (окладов) работникам федеральных бюджетных учреждений в 1,2 раза.

Для сравнительного анализа повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций бюджетной сферы можно воспользоваться таблицей 1.

**Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы**

Таблица 1

<i>Разряды оплаты труда</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 02.10.2003 № 609	600	670	740	820	910	1010	1110	1220	1340
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 31.12.2004 № 902	720	804	888	984	1092	1212	1332	1464	1608
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 18.08.2005 № 522	799,20	892,44	985,68	1092,24	1212,12	1345,32	1478,52	1625,04	1784,88

11

*Продолжение таблицы*

<i>Разряды оплаты труда</i>	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 02.10.2003 № 609	1470	1610	1740	1880	2020	2180	2340	2520	2700
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 31.12.2004 № 902	1764	1932	2088	2256	2424	2616	2808	3024	3240
Тарифные ставки (оклады) по постановлению от 18.08.2005 № 522	1958,04	2144,52	2317,68	2504,16	2690,64	2903,76	3116,88	3356,64	3596,40

## **С**роки выплаты заработной платы

136 СТ. ТК РФ

**№ 7** *Статьей 136 Трудового кодекса РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным, трудовым договором. Если на предприятии введена система ежемесячного премирования, можно ли 1-го числа выплачивать оклад, а 15-го, например, — премию? Не будет ли нарушено законодательство?*

Для ответа на этот вопрос необходимо обратиться к статье 129 Трудового кодекса РФ, которая дает определения понятиям, используемым в разделе VI «Оплата и нормирование труда». В этой статье понятие «заработная плата» включает в себя, кроме вознаграждения за труд в зависимости от квалификации, количества, качества, условий выполняемой работы и выплат компенсационного характера, еще и выплаты стимулирующего характера. Поскольку премии относятся к стимулирующим выплатам (статья 144 ТК РФ), следовательно, они являются составляющей заработной платы. Выплата зарплаты в описанном в письме порядке не является нарушением законодательства.

## **В**ыдача расчетного листа

136 СТ. ТК РФ

**№ 8** *Прав ли работник, настаивая на выдаче ему расчетного листа до получения заработной платы? Может ли он отказаться от получения денег при неверном начислении зарплаты и какие последствия для бухгалтерии наступают при данных обстоятельствах?*

Согласно части первой статьи 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

Работодатель выполняет эту обязанность путем вручения работнику расчетного листка именно при выплате заработной платы, а не накануне выплаты. Если работник не согласен с начисленной суммой, он должен изложить свои претензии и требования о перерасчете заработной платы в заявлении, подаваемом в письменной форме на имя руководителя организации.

В том случае, если работник отказывается от получения заработной платы по мотиву того, что она неправильно начислена, то бухгалтерии необходимо активировать такой отказ в письменной форме. Составлением этого акта бухгалтерия подтверждает, что работодатель не отказался от выполнения своей обязанности по выплате заработной платы, но не смог ее исполнить ввиду отказа работника от ее получения.

Требования работника о проверке правильности начисления заработной платы должны быть рассмотрены бухгалтерией в кратчайшие сроки.

Если в результате перерасчета сумм, причитающихся работнику, окажется, что имела место переплата, бухгалтерия, руководствуясь правилами частями второй и четвертой статьи 137 Трудового кодекса РФ, может произвести удержания из заработной платы.

Из изложенной ситуации можно сделать вывод, что работник отказывается от получения заработной платы, поскольку считает, что в результате ошибочных счетных операций или неправильного применения нормативных правовых актов или локальных нормативных актов ему начислена меньшая сумма.

Если при перерасчете бухгалтерия выявит ошибки или признает требования работника обоснованными, то она должна устранить допущенное нарушение права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (часть первая статьи 21 ТК РФ), то есть выплатить работнику спорную сумму.

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, напрямую предусматривающих ответственность работодателя за неправильное начисление заработной платы.

Вместе с тем, следует помнить, что в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы,

работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Именно для того, чтобы подтвердить, что в данном случае имеет место не нарушение сроков выплаты заработной платы, а спор о праве (то есть о праве работника на суммы, которые не начислены бухгалтерией), бухгалтерии нужно составить вышеупомянутый акт и без промедления рассмотреть претензии работника.

Если претензии работника будут признаны справедливыми и будет принято решение о выплате причитающихся ему сумм, то неблагоприятные последствия для работодателя могут заключаться в возмещении морального вреда, требование о котором работник может заявить на основании статьи 237 Трудового кодекса РФ. Кроме того, работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда с жалобой о нарушении его трудовых прав. В том случае, если последняя установит, что, действительно, имело место нарушение законодательства о труде в части оплаты труда, то должностным лицам организации грозит привлечение к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (административный штраф от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда).

Если же бухгалтерия не признает свою ошибку и не удовлетворяет требования работника, то он может обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

В том случае, если в результате рассмотрения будет установлена вина работодателя, он должен будет выплатить работнику все причитающиеся ему суммы. Кроме того, в суде работник также может потребовать возмещения морального вреда.

Что касается ответственности непосредственно бухгалтера, неправильно начислившего заработную плату, то он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в общеустановленном порядке.

## **Р**асчет среднего заработка для оплаты командировок

**№ 9** *Законодательством предусмотрено, что при направлении работников предприятия в служебную командировку им сохраняется средний заработок, расчетный период которого составляет 12 календарных месяцев.*

*Частью шестой статьи 139 Трудового кодекса РФ установлено, что в коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.*

*Работники завода на данный момент имеют твердую повременную оплату, т.е. оклад. Так как количество рабочих дней в месяце не одинаково, среднечасовой заработок ежемесячно меняется. При таком расчете теряется часть заработной платы, что противоречит Трудовому кодексу РФ в части ухудшения положения работников.*

*Имеем ли мы право внести в свой коллективный договор изменение расчетного периода среднего заработка оплаты командировок до 3-х месяцев или, если возможно, оплачивать полностью дни командировок согласно установленному окладу?*

При суммированном учете рабочего времени и при обычном графике работы при расчетном периоде в 12 месяцев не может быть разных показателей (среднедневного и среднечасового заработка), потому что:

— при расчете среднедневного заработка сумма заработной платы за расчетный период (12 месяцев) делится на фактически отработанные дни в расчетном периоде (за 12 месяцев);

— при расчете среднечасового заработка сумма заработной платы за расчетный период (12 месяцев) делится на фактически отработанные часы в расчетном периоде (за 12 месяцев).

Следовательно, никаких разных показателей за каждый месяц расчетного периода получаться не должно.

В соответствии с частью шестой статьи 139 Трудового кодекса РФ работодатель может изменить расчетный период для расчета командировок, если только он не будет

ухудшать положения работников. Однако такое изменение необходимо закрепить в коллективном трудовом договоре.

Что касается вопроса о возможности оплачивать командировки из расчета оклада, то в данном случае необходимо не забывать про премии и другие выплаты, которые тоже должны учитываться в расчете среднего заработка.

И последнее, в соответствии с указанной статьей Трудового кодекса РФ Правительством РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003) утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, в котором разъясняются правила исчисления среднего заработка для оплаты командировок.

<b>У</b>	<b>чет заработной платы в неденежной форме при расчете среднего заработка</b>	<b>139 СТ. ТК РФ</b>
<b>№ 10</b>	<i>Каков механизм учета заработной платы, выданной в неденежной форме, при расчете среднего заработка?</i>	

Заработная плата, выданная работнику в неденежной форме, в соответствии с подпунктом «г» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), подлежит учету при расчете средней заработной платы.

Возможность выплаты работнику заработной платы в неденежной форме предусмотрена статьей 131 Трудового кодекса РФ. Согласно ее части третьей доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

При выплате работнику заработной платы в натуральной форме работодатель должен определить, какую ее часть (в процентном выражении) составляют товары или продукты (услуги), выдаваемые работнику, и учесть их стоимость при исчислении среднего заработка. Представляется, что стоимость таких товаров (работ, услуг) должна исчисляться исходя из их рыночных цен. В соответствии со статьей 40 Налогового кодекса РФ, рыночной ценой товара

(работы, услуги) признается цена, сложившаяся при взаимодействии спроса и предложения на рынке идентичных (а при их отсутствии — однородных) товаров (работ, услуг) в сопоставимых экономических (коммерческих) условиях.

## **У**чет разницы в окладах при расчете среднего заработка

139 СТ. ТК РФ

**№ 11** *В подпункте «з» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы сказано о разнице в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности). О какой разнице идет речь в данном положении?*

В подпункте «з» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), речь идет о разнице в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности). Например, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ допускается временный перевод работника на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Поскольку перевод на нижеоплачиваемую должность возможен, то в этом случае работнику будет выплачиваться разница в оплате по прежнему месту работы и по новому.

## **У**чет заработной платы, рассчитанной по завершении календарного года, при определении среднего заработка

139 СТ. ТК РФ

**№ 12** *Что понимается под выплатой, указанной в подпункте «и» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы?*

В подпункте «и» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), в числе выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, названа заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления). Это очень специфичная выплата. Такая форма расчета предусматривает сезонность работы. Например, в сельском хозяйстве в течение года заработная плата начисляется неравномерно — в зависимости от сезона, продолжительности рабочего времени окончательный расчет начисленной годовой заработной платы производится в конце календарного года. В этом случае Положением предусмотрена особенность учета такой системы выплаты заработной платы при расчете среднего заработка — в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

## **У**чет авторского вознаграждения при расчете средней заработной платы

### **№ 13** *Каков порядок учета авторских гонораров при расчете средней заработной платы?*

139 Ст. ТК РФ

Согласно подпункту «е» пункта 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, подлежат учету при расчете средней заработной платы.

Например, оклад работника средства массовой информации составляет 6000 руб. в месяц. Сумма авторского гонорара, выплаченного за 3 месяца, составила 3000 руб. В этом случае, размер среднего заработка для оплаты отпуска будет определяться следующим образом:

$$\frac{6000 \times 3 + 3000}{3 \times 29,6} = 2364,86$$

Разумеется, такой расчет будет правильным при идеальных условиях — когда у работника не было периодов, подлежащих исключению при расчете среднего заработка.

Положения подпункта «е» пункта 12 Положения распространяются только на работников, состоящих в списочном составе.

Включать в средний заработок работника, находящегося в штате одной организации, авторский гонорар, полученный им в другой организации, за счет фонда оплаты труда первой организации, было бы нелогичным. И, кроме того, вознаграждение внештатным корреспондентам, как правило, выплачивается на основании договоров гражданско-правового характера.

## **У**чет материальной помощи при расчете среднего заработка

139 СТ. ТК РФ

**№ 14** *В организации в Положении об оплате труда предусмотрено предоставление работникам материальной помощи. В соответствии с Порядком исчисления среднего заработка в 2000—2001 годах, утвержденным постановлением Минтруда России от 17.05.2000 № 38 и продленным на 2002 год, эта материальная помощь принималась в расчет при определении среднего заработка. В новом Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213) материальная помощь не названа в числе выплат, учитываемых при определении среднего заработка. Означает ли это, что мы не должны ее считать при расчете средней заработной платы? Нужно ли вносить изменения в наше Положение об оплате труда в организации?*

Прежде всего, и в соответствии с ранее действовавшим Порядком не вся материальная помощь учитывалась при исчислении среднего заработка, а только материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников, состоящих в списочном составе.

С момента вступления в силу Трудового кодекса РФ положение изменилось. Его статьей 139 предусмотрено, что для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные *системой оплаты труда* виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источника этих выплат. Поэтому, с момента введения Трудового кодекса РФ материальная помощь не включалась организациями в расчет среднего заработка. Что касается постановления Минтруда России от 17.05.2003 № 38, предусматривавшего учет материальной помощи, то до вступления в силу постановления Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» оно применялось в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Трудовой кодекс РФ не дает определения понятию «система оплаты труда». Однако в основах экономики труда под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами. Применяются две основные системы оплаты труда по формам учета затрат труда — повременная и сдельная.

Вместе с тем, в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, расчет средней заработной платы работника должен производиться из фактически начисленной заработной платы, а в статье 129 Трудового кодекса РФ дается определение заработной платы как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера».

Ни к одному из этих видов выплат материальная помощь отнесена быть не может. Она является выплатой социального характера даже в тех случаях, когда выплачивается регулярно. Вот поэтому она и исключена из перечня выплат, учитываемых при расчете среднего заработка.

Что касается такого локального нормативного акта, как Положение об оплате труда в организации, то, если в нем прямо сказано, что материальная помощь относится к выплатам, учитываемым при расчете среднего заработка, то этот пункт должен быть соответствующим образом отре-

дактирован (исключен). Если же пункты (раздел) Положения просто предусматривают, что работникам организации выплачивается материальная помощь, то желательно внести соответствующие изменения (определить характер этой выплаты, как социальный). При этом, чтобы налоговое бремя на организацию не было увеличено, при их редактировании крайне желательно учесть нормы Налогового кодекса РФ.

## **Р**асчетный период для исчисления среднего заработка

**№ 15** *Пунктом 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, установлено, что расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Как определяется этот расчетный период в случае, если работник выехал в командировку 10 апреля 2006 года? Что собой в данном случае представляет понятие «момент выплаты»?*

В пункте 3 Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), сказано, что расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Фактически в этом пункте повторена норма Трудового кодекса РФ, который не дает ответа на вопрос, что является «моментом выплаты». В данном случае логично это понятие рассматривать буквально: если работник выезжает в служебную командировку 10 апреля 2006 года, то расчетный период необходимо определять исходя из дня выплаты ему среднемесячного заработка. Например, 5 апреля ему выдана заработная плата (с учетом среднего заработка за командировку). Значит, расчетным будет период с 5 апреля 2005 года до 4 апреля 2006 года.

Поскольку в пункте 3 Положения отсутствует уточнение «календарных» месяцев, то расчетным периодом являются 12 месяцев не с 1 до 1 числа, а с 5 до 5 числа.

В том случае, если работник, например, был принят в организацию 18 января 2006 года, то расчетным периодом будет являться период с 18.01.2006 по 04.04.2006. Средняя заработная плата при этом будет определяться через средний дневной заработок работника, поскольку пунктом 8 Положения предусмотрено, что во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

**Р**асчетный период для исчисления  
среднего заработка для оплаты  
отпусков и выплаты компенсации  
за неиспользованные отпуска

139 СТ. ТК РФ

**№ 16** *Частью второй пункта 3 Положения установлено, что средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца (с 1 до 1 числа). «До 1 числа» означает «включая 1 число» или «по последний день календарного месяца»?*

Согласно пункту 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа).

Данная норма повторяет норму Трудового кодекса РФ, только с уточнением в скобках «с 1-го до 1-го числа». «До» означает «включая последний календарный день месяца». Если бы нужно было включить и первое число, то в Положении было бы использовано слово «по». Например, если работник собирается в отпуск с 05.06.2006 года, то расчетным периодом для определения среднего заработка будет являться период с 01.03.2006 по 31.05.2006.

## **И**сключение ежегодного оплачиваемого отпуска из расчетного периода для исчисления среднего заработка

**№ 17** *Работник был принят на работу в организацию 03.02.2006. С 02.06.2006 по 30.06.2006 он находился в ежегодном отпуске. 25.08.2006 работник увольняется по сокращению численности (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ). Как определить размер причитающегося ему выходного пособия и как время отпуска должно исключаться из периода, за который рассчитывается средний заработок?*

Согласно пункту 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В указанном в вопросе случае из расчетного периода должно быть исключено время ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Расчетным периодом для данного случая является период с 03.02.2006 по 24.08.2006. Из этого периода должно быть исключено время отпуска — с 02.06.2006 по 30.06.2006, а из расчета — суммы отпускных, полученных за время отпуска. Размер выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате в двухмесячном периоде, следующем за увольнением (с 26.08.2006 по 25.10.2006).

## **И**сключение времени забастовки из расчетного периода для исчисления среднего заработка

139 СТ. ТК РФ

**№ 18** *Как на практике должно применяться положение подпункта «г» пункта 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, устанавливающего, что из расчетного периода для исчисления среднего заработка исключается время, когда работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу?*

Пунктом 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), определены периоды, которые исключаются из расчетного периода, а также суммы, начисленные за эти периоды, также подлежащие исключению при исчислении среднего заработка.

К таким периодам, в частности отнесено время, когда работник не выполнял свою работу в связи с забастовкой, при этом он непосредственно не участвовал в забастовке (подпункт «г»).

Поскольку в данном случае оплата работнику производится в соответствии со статьей 414 Трудового кодекса РФ (в порядке и размерах, предусмотренных как и для оплаты простоя не по вине работника, т.е. в размере 2/3 тарифной

ставки (оклада), то при учете этого периода и сумм, начисленных за этот период, работник получит меньший размер среднего заработка.

Например, продолжительность времени вынужденного (из-за забастовки других работников) простоя составила 2 месяца. Для исчисления среднего заработка для оплаты командировки в случае включения времени вынужденного простоя в расчетный годовой период работник получит меньший размер среднего заработка (зарплату за 12 месяцев надо будет делить на 12 месяцев, а в период простоя она была в размере 2/3 тарифной ставки), чем в случае исключения этого времени из расчетного периода (зарплата за 10 месяцев необходимо будет разделить на 10 месяцев, без времени получения ее в урезанном виде).

## **И**счисление среднего заработка для оплаты отпуска в случае, если за расчетный период не начислялась заработная плата

139 СТ. ТК РФ

**№ 19** По графику отпусков работник уходит в отпуск 04.08.2006; с 01.05.2006 по 03.08.2006

*он находился на больничном. Как должен определяться его средний заработок?*

Согласно пункту 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), в случае если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, то средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному.

Как следует из вопроса, весь расчетный период, по которому производится исчисление среднего заработка, исключается в связи с тем, что работник болел. В этом случае средний заработок исчисляется за предыдущий период времени, равный расчетному, то есть за период с 01.02.2006 по 30.04.2006.

## **Р**асчет среднего заработка, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней

**№ 20** *Работник был принят в организацию 01.08.2006, а 28.08.2006 он решил уволиться по собственному желанию. Как определить его средний заработок для расчета причитающихся ему отпускных?*

В случае если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, работодатель при определении среднего заработка руководствуется пунктом 6 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), согласно которому средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

Особенностью этого варианта расчета является то, что работник проработал незначительное количество времени. Если бы он был принят в организацию, допустим, в августе 2005 года, то расчетным периодом для него был бы период с 01.05.2006 по 31.07.2006. В данном же случае у работника в расчетном периоде не было отработанных дней: расчет его среднего заработка должен производиться исходя из сумм, начисленных за время его работы (с 01.08.2006 по 28.08.2006).

## **О**собенности исчисления среднего заработка в случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней

**№ 21** *Работник принят на работу 01.08.2006, а 02.08.2006 направлен в служебную командировку. Как производится расчет среднего заработка для оплаты за командировку?*

В случае если работник за расчетной период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной

заработной платы или фактически отработанных дней в организации, средний заработок должен определяться по правилам пункта 7 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003): он рассчитывается исходя из тарифной ставки установленного работнику разряда, должностного оклада работника, денежного вознаграждения.

## **Правила определения среднего заработка для работника-донора**

139 СТ. ТК РФ

**№ 22** *Работник сдал кровь 15.03.2006 и 16.03.2006 взял день отдыха. Как рассчитать средний заработок за эти дни?*

Порядок расчета среднего заработка для всех случаев оплаты труда или определения размера иных выплат, причитающихся работнику, за исключением оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, определен в пункте 8 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003).

Согласно указанной норме, во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок, который исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней. Затем средний дневной заработок умножается на количество дней, подлежащих оплате.

Согласно части пятой статьи 186 Трудового кодекса РФ при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

За указанные в вопросе дни (15.03.2006 — день сдачи крови и 16.03.2006 — день отдыха) работнику должен быть сохранен средний заработок. Предположим, выплаты за эти дни запланированы вместе с заработной платой 20.03.2006. В данном случае расчетным периодом будет являться период с 20.03.2005 по 19.03.2006.

Заработная плата, выплаченная за это время, составила 65 000 руб. (с учетом всех премий). Всего было отработано 232 рабочих дня.

Определяем средний дневной заработок:

$$65\,000 : 232 = 280,17$$

Таким образом, за указанные дни работник должен получить 560 руб. 34 коп. ( $280,17 \times 2$ ).

## **Р**асчет среднего дневного заработка для оплаты отпуска

139 СТ. ТК РФ

**№ 23** *Частью второй пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213) предусмотрено, что в случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,6), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах. Допустим, работник уходит в отпуск 04.06.2006. С 18.04.2006 по 30.04.2006 он находился на больничном. Как рассчитать его отпускные?*

Часть вторая пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), отражает особенность расчета среднего дневного заработка для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью.

Необходимо уточнить порядок, предусмотренный Трудовым кодексом РФ для обычного случая — это деление начисленной суммы заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). Математически это выражается в следующем: допустим, заработная плата за 3 месяца составила 18000 рублей. Она подлежит делению на 29,6. В результате средний дневной заработок составит 202,70 руб.

Расчетным периодом для случая, описанного в вопросе, являются март, апрель, май. Допустим, 1 месяц был отработан работником не полностью — например, в апреле были отработаны дни только с 01.04 по 17.04, с 18.04 по 30.04 работник болел. Заработная плата за 3 месяца (минус «больничные») составила 15 000 руб.

Сначала необходимо перевести рабочие дни с 1 по 17 апреля, то есть 13 рабочих дней, в календарные дни по календарю 5-дневной рабочей недели. Переводной коэффициент рабочих дней в календарные по календарю 5-дневной рабочей недели утвержден частью третьей пункта 9 Положения и составляет 1,4.

Рассчитываем средний дневной заработок исходя из следующих условий:

март — 29,6;

апрель — 18, 2 (13 раб. дн. × 1,4);

май — 29,6.

Отсюда средний дневной заработок составит:

$$\frac{15\ 000}{29,6 + 18,2 + 29,6} = 193,80 \text{ руб.}$$

## **Р**асчет среднего заработка при повышении тарифных ставок (окладов)

### **№ 24** Как осуществляется расчет среднего заработка в условиях повышения тарифных ставок (окладов)?

Правила расчета, а точнее — повышения среднего заработка работников, в случае повышения в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) определены в пункте 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003).

Прежде всего, следует особо отметить, что положения данного пункта распространяются на случаи, когда повышение тарифных ставок (окладов) произошло во всей организации (во всем филиале или структурном подразделении).

При изменении (повышении) оплаты труда конкретному работнику (при повышении по должности, при повышении квалификации) этот пункт не применяется.

Для демонстрации правил расчета среднего заработка при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) приведем несколько примеров.

**Пример 1.** Работник уходит в отпуск 15.05.2006, а с 01.04.2006 всем работникам отдела повысили тарифные ставки (оклады) в 1,2 раза.

Расчетный период	<i>Февраль</i>	<i>Март</i>	<i>Апрель</i>
Зарплата (в руб.)	2400	2400	2760
Тарифная ставка	2000	2000	2400
Коэффициенты	$\frac{2400}{2000} = 1,2$	$\frac{2400}{2000} = 1,2$	$\frac{2400}{2400} = 1,0$
Зарплата с учетом коэффициентов	$2400 \times 1,2 = 2880$	$2400 \times 1,2 = 2880$	$2760 \times 1,0 = 2760$

**Пример 2.** Работник уходит в отпуск 15.05.2006, а с 01.05.2006 всем работникам отдела повысили тарифные ставки (оклады) в 1,2 раза.

Работнику рассчитали средний заработок (за расчетный период — февраль, март, апрель). Без учета повышения он составил 2400 руб. Этот средний заработок необходимо увеличить на коэффициент повышения 1,2. В данном случае средний заработок составит  $2400 \times 1,2 = 2880$  руб.

**Пример 3.** Работник уходит в отпуск с 15.05.2006 по 15.06.2006. С 01.06.2006 всем работникам отдела повысили тарифные ставки (оклады) в 1,2 раза, то есть повышение тарифных ставок произошло в середине периода сохранения среднего заработка.

Работнику рассчитали средний заработок (за расчетный период — февраль, март, апрель); он составил 2400 руб. Определяем сумму среднего заработка, требующую повышения:  $2400 : 2 = 1200$  руб.

В данном случае средний заработок состоит из двух одинаковых частей (1200 руб. и 1200 руб.). Одну из этих частей необходимо повысить:  $1200 \times 1,2 = 1440$  руб.

Определяем повышенный средний заработок:  $1200 + 1440 = 2640$  руб. Эта сумма и должна быть выплачена работнику.

В данном случае следует помнить, что все эти расчеты по времени могут быть произведены после того, как работник получил средний заработок, то есть фактически во всех описанных ситуациях речь идет о перерасчете среднего заработка.

## **Р**асчет среднего заработка для оплаты вынужденного прогула

**№ 25** *По решению суда работнику должен быть оплачен вынужденный прогул. Работник был уволен 01.02.2006, суд принял решение о восстановлении работника на работе 15.04.2006. Как в данном случае рассчитывается средний заработок работника, если за это время были повышены оклады?*

Согласно пункту 17 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. на 18.11.2003), средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной работнику с даты восстановления на прежней работе, на тарифную ставку (должностной оклад, денежное вознаграждение), установленную в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение).

Поскольку за период с момента увольнения и до момента восстановления на предприятии были повышены оклады, для расчета сумм, причитающихся работнику, необходимо определить коэффициент, на который необходимо умножить полученный средний заработок.

Данный коэффициент определяется в таком же порядке, что и для случаев, когда повышение произошло после расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, предусмотренного частью третьей пункта 15 Положения. То есть тарифная ставка, установленная с даты восстановления на работе (например, по данной должности 6000 рублей), делится на тарифную ставку, установленную в расчетном периоде (например, 5000 рублей) — получается коэффициент 1,2.

На этот коэффициент и должен быть умножен средний заработок, исчисленный за расчетный период.

В связи с определением среднего заработка для оплаты вынужденного прогула, представляется уместным довести до работодателей позицию Верховного Суда РФ по данному вопросу, выраженную при рассмотрении одного из споров в связи с оплатой вынужденного прогула.

**Судебная практика.** В сентябре 2003 года Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела гражданское дело по иску работницы В. к ОАО о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по кассационной жалобе ОАО на решение Красноярского краевого суда от 04.07.2003 (в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула).

Указанным решением суда В. была восстановлена на прежнее место работы инспектором военно-учетного отдела ОАО с 18.04.2003 и в ее пользу была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 5468 руб. 22 коп.

ОАО обжаловал в кассационной жалобе решение суда в части взыскания в пользу истицы заработной платы в указанном размере, указывая на то, что с 15.03.2003 В. была переведена на 0,5 ставки, в связи с чем заработная плата за время вынужденного прогула подлежала взысканию с применением коэффициента 0,5 в размере 2734 руб. 12 коп.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ вынесла определение от 05.09.2003 № 53-Г03-25, в котором подтвердила правильность расчета причитающихся работнику выплат.

Свою позицию Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ обосновала следующим.

Согласно статье 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Вынужденный прогул В. составил 51 день с 18.04.2003 по 04.07.2003 (приказ об увольнении № 360/к от 18.04.2003).

Разрешая вопрос об оплате вынужденного прогула, Красноярский краевой суд правильно сослался на статью 139 Трудового кодекса РФ и Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, в соответствии с которыми расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему

заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Согласно представленной справке среднемесячный заработок истицы с апреля 2002 года по март 2003 года составил 26 805 руб. 13 коп. Исходя из указанного заработка, был определен размер заработной платы за период вынужденного прогула, который составил 5468 руб. 22 коп. (51 день × 107.22 руб.).

Утверждение ОАО о том, что В. с 15.03.2003 была переведена на 0,5 ставки, по мнению Судебной коллегии не может служить основанием к отмене решения в этой части, поскольку не соответствует материалам дела и требованиям закона. Из справки, представленной ответчиком, следовало, что заработная плата за март месяц истице была выплачена полностью, т.е. к моменту увольнения В. фактически не была переведена на 0,5 ставки, и суд обоснованно определил размер заработной платы за время вынужденного прогула исходя из фактически начисленной ей заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествовавших моменту увольнения.

На основании изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ определила: решение Красноярского краевого суда от 04.07.2003 оставить без изменения, а кассационную жалобу ОАО — без удовлетворения.

## **У**чет оплаты сдельщикам за нерабочие праздничные дни при расчете среднего заработка

139 СТ. ТК РФ

**№ 26** *Учитывается ли оплата за нерабочие праздничные дни, предусмотренная частью третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ, при расчете среднего заработка? Как быть с пунктом 12 Положения об особенностях исчисления среднего заработка (постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213), согласно которому при определении среднего дневного заработка из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные федеральным законом?*

Выплата, предусмотренная частью третьей статьи 112 Трудового кодекса РФ, не является частью заработной платы, поскольку в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».

Экономический смысл этой выплаты заключается в компенсации работнику-сдельщику потери в доходах в связи с невозможностью трудиться в нерабочие праздничные дни в обычном режиме.

Средний заработок исчисляется исходя из всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда. Отсюда следует, что при расчете среднего заработка выплаты за нерабочие праздничные дни не учитываются, а нерабочие праздничные дни, как и ранее, из расчетного периода исключаются.

## **Р**асчет часовой тарифной ставки

143 СТ. ТК РФ

**№ 27** *При заключении трудового договора в разделе «Оплата труда» работнику устанавливается фиксированная тарифная ставка за 1 час работы. Ее расчет произведен путем деления оклада по данной должности на среднюю продолжительность рабочего времени за месяц.*

*Разъясните, пожалуйста, может быть необходимо рассчитывать часовую тарифную ставку ежемесячно, путем деления на норму рабочего времени каждого месяца, согласно производственному календарю? Чем это регламентировано? И как это отразить в трудовом договоре?*

Порядок определения часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки ранее был регламентирован ежегодными постановлениями Минтруда России с одновременным утверждением норм рабочего времени на очередной год (балансом рабочего времени).

С начала текущего десятилетия Минтруд России перестал заниматься этим вопросом. В 2002 году министерство хотя и подготовило нормы рабочего времени, тем не менее их не утвердило, поскольку было лишено права готовить такого рода акты. Правопреемник Минтруда России — Минздравсоцразвития России — также не занимается данным вопросом. Ввиду этого работодатели составляют производственный календарь или используют календари, подготовленные консультантами по вопросам оплаты труда.\*

\* Производственный календарь на очередной год ежегодно публикуется на страницах журнала «Кадры предприятия» с комментариями и разъяснениями.

Почему в разъяснениях Минтруда России для расчета часовой тарифной ставки на очередной год использовалось среднемесячное количество рабочих часов? Как ранее, так и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в основу оплаты труда заложен принцип равной оплаты за труд равной сложности. Если при определении часовой тарифной ставки для расчетов применять количество рабочих часов данного месяца, то размер часовой тарифной ставки у работников одинаковой квалификации и выполняющих работу одной сложности в разные месяцы будет различным. Так, например, при месячной ставке в 2 тысячи рублей часовая тарифная ставка в феврале (28 календарных дней с 1 праздником) и в октябре (31 календарный день) будет отличаться: в феврале она составит 13,16 рубля, а в октябре час будет дешевле — 10,87 рубля.

Для соблюдения вышеназванного принципа логичным представляется исчисление часовой тарифной ставки, исходя из среднемесячного количества рабочих часов очередного года. При таком подходе расчет следует производить только раз в году, а не каждый месяц.

Отразить это положение необходимо не в трудовом, а в коллективном договоре, например, в следующем положении:

«Часовая тарифная ставка по каждой конкретной должности определяется исходя из месячной тарифной ставки по соответствующей должности и среднемесячного количества рабочих часов на очередной год».

## **П**остроение тарифной системы в организации

143 СТ. ТК РФ

**№ 28** *Руководство поставило перед службой персонала задачу: реформировать систему оплаты труда. Насколько целесообразно введение тарифной системы на коммерческом предприятии и как ее создать?*

Тарифная система оплаты труда в соответствии со статьей 143 Трудового кодекса РФ для работников коммерческих (негосударственных) организаций может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями с учетом тарифно-квалификационных справочников и государственных

гарантий по оплате труда. Основные составляющие тарифной системы изложены в упомянутой статье Трудового кодекса РФ, а именно: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты.

Целесообразность введения тарифной системы в организации можно обосновать задачами, которые она позволяет решить — такими, как:

а) обеспечение дифференциации тарифных ставок и окладов в зависимости от квалификации работника и от сложности выполняемых им работ;

б) установление гарантированных ставок и окладов конкретному работнику независимо от результатов деятельности организации в целом;

в) стремление работника повышать свою квалификацию или получить более сложную работу с соответствующей оплатой.

Рассмотрим два возможных варианта построения тарифной системы в организации:

1) на основе единой тарифной сетки (сквозной по всем наименованиям должностей);

2) на основе нескольких тарифных сеток (например, отдельно по рабочим, служащим и руководителям или в зависимости от важности участка, на котором трудится работник (основной или вспомогательный цех).

При этом необходимо учитывать, что присвоение тарифных разрядов в любом варианте производится с учетом тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (статья 143 Трудового кодекса РФ).

Зачем что-либо изобретать в первом варианте, когда можно взять уже действующее и проверенное годами. В этом случае за основу построения тарифной сетки для предприятия можно взять Единую тарифную сетку, действующую для организаций бюджетной сферы, которая имеет 18 разрядов и соотношение между окладами (ставками) на крайних разрядах 1 : 4,5 раза.

Во втором варианте построения сеток за основу берутся все те же инструменты, а именно: разряды и их количество, межразрядные коэффициенты, соотношения крайних разрядов в отдельных сетках. В этом варианте построения может быть несколько тарифных ставок первого разряда,

не равных между собой, в отличие от первого варианта, где существует одна тарифная ставка первого разряда.

Каждый вариант имеет свои плюсы и минусы.

Вариант на основе единой сетки имеет прозрачный и ясный механизм распределения по разрядам в зависимости от сложности труда и квалификации работника. Понятный порядок индексации (возможно увязанный с изменением в соответствии с федеральными законами об увеличении минимального размера оплаты труда или изменением индекса цен за год и др.) — всем одновременно и в равной пропорции. «Минус» этой системы заключается в недостаточной гибкости при учете значимости отдельных категорий работников или работников на отдельных важных участках производственного процесса.

Вариант на основе сеток по категориям персонала более гибкий и дает возможность учитывать значимость отдельной категории персонала для данного предприятия или даже цеха. Этот вариант также предусматривает возможность увеличения тарифных ставок (окладов) различным категориям персонала в разное время. Основным его недостатком является то, что он более запутанный и, следовательно, менее понятен работникам.

Построение тарифных сеток может производиться с прогрессивным, регрессивным и равномерным нарастанием межразрядных коэффициентов.

*1. Прогрессивное нарастание* — процентное соотношение между тарифными ставками на высоких разрядах больше, чем на начальных. Так, например, если соотношение между тарифными ставками второго разряда по отношению к первому составляет 10%, то отношение третьего разряда ко второму составит 11%, четвертого разряда к третьему — 12% и т.д. Причем, это нарастание может быть не в одинаковом размере и не равномерным (табл. 2).

*2. Регрессивное нарастание* — процентное соотношение между тарифными ставками на высоких разрядах меньше, чем на начальных (табл. 3).

В прогрессивном и регрессивном нарастании процент нарастания может быть выбран любой, и он может быть не равный между разрядами.

*3. Равномерное нарастание* — процентное соотношение между тарифными ставками, равное между всеми разрядами сетки (табл. 4).

Таблица 2

Разряды	Межразрядное соотношение (%)	Межразрядные коэффициенты	Тарифные ставки (руб.)	Абсолютная межразрядная разница (руб.)
1	–	1,0	1000	–
2	10	1,1	$1000 \times 1,1 = 1100$	$1100 - 1000 = 100$
3	10	1,21	$1000 \times 1,21 = 1210$	$1210 - 1100 = 110$
4	11	1,34	$1000 \times 1,34 = 1340$	$1340 - 1210 = 130$
5	11	1,49	$1000 \times 1,49 = 1490$	$1490 - 1340 = 150$
6	11	1,65	$1000 \times 1,65 = 1650$	$1650 - 1490 = 160$
7	13	1,86	$1000 \times 1,86 = 1860$	$1860 - 1650 = 210$
8	13	2,1	$1000 \times 2,1 = 2100$	$2100 - 1650 = 240$
9	13	2,37	$1000 \times 2,37 = 2370$	$2370 - 2100 = 270$
10	30	3,08	$1000 \times 3,08 = 3080$	$3080 - 2370 = 710$

Таблица 3

Разряды	Межразрядное соотношение (%)	Межразрядные коэффициенты	Тарифные ставки (руб.)	Абсолютная межразрядная разница (руб.)
1	–	1,0	1000	–
2	30	1,3	$1000 \times 1,3 = 1300$	$1300 - 1000 = 300$
3	13	1,47	$1000 \times 1,47 = 1470$	$1470 - 1300 = 170$
4	11	1,63	$1000 \times 1,63 = 1630$	$1630 - 1470 = 160$
5	11	1,81	$1000 \times 1,81 = 1810$	$1810 - 1630 = 180$
6	11	2,0	$1000 \times 2,0 = 2000$	$2000 - 1810 = 190$
7	10	2,2	$1000 \times 2,2 = 2200$	$2200 - 2000 = 200$
8	9	2,4	$1000 \times 2,4 = 2400$	$2400 - 2200 = 200$
9	9	2,62	$1000 \times 2,62 = 2620$	$2620 - 2400 = 220$
10	8	2,83	$1000 \times 2,83 = 2830$	$2830 - 2620 = 210$

Таблица 4

Разряды	Межразрядное соотношение (%)	Межразрядные коэффициенты	Тарифные ставки (руб.)	Абсолютная межразрядная разница (руб.)
1	–	1,0	1000	–
2	10	1,1	$1000 \times 1,1 = 1100$	$1100 - 1000 = 100$
3	10	1,21	$1000 \times 1,21 = 1210$	$1210 - 1100 = 110$
4	10	1,33	$1000 \times 1,33 = 1330$	$1330 - 1210 = 120$
5	10	1,46	$1000 \times 1,46 = 1460$	$1460 - 1330 = 130$
6	10	1,61	$1000 \times 1,61 = 1610$	$1610 - 1460 = 150$
7	10	1,77	$1000 \times 1,77 = 1770$	$1770 - 1610 = 160$
8	10	1,95	$1000 \times 1,95 = 1950$	$1950 - 1770 = 180$
9	10	2,15	$1000 \times 2,15 = 2150$	$2150 - 1950 = 200$
10	10	2,37	$1000 \times 2,37 = 2370$	$2370 - 2150 = 220$

При построении нескольких сеток по категориям персонала или по отдельным структурным подразделениям (по степени важности) эти принципы построения сетки могут быть использованы.

При выборе принципа построения сетки (по принципу регрессивности, прогрессивности или равномерного нарастания) необходимо учитывать и абсолютную разницу (в рублях) между разрядами. Как представляется, более справедливым является вариант с построением тарифной системы на основе регрессивного характера, поскольку при нем получается рост в абсолютной сумме, и этот рост может быть равномерным при правильном подборе процентного роста, в то время как при варианте с прогрессивным характером основное увеличение в абсолютных суммах происходит на более высоких разрядах и основная часть фонда смещена в сторону оплаты труда руководителей.

Как уже отмечалось выше, при построении нескольких сеток могут быть применены разные коэффициенты для одной и той же профессии рабочего или должности служащего в зависимости от важности того или иного участка, на котором они работают. Так, например, на заводе в сборочном цехе (основном) для рабочих может быть установлена тарифная сетка, отличная от тарифной сетки, установленной для рабочих других подразделений (например, штамповочного цеха, склада и др.). Хотя в этом случае, без введения отдельной тарифной сетки для этих рабочих, также можно применить корректировочный коэффициент, который учтет важность участка и закрепление кадров именно на этом месте. Например, к тарифной сетке для рабочих сборочного цеха может быть применен коэффициент 2.

При решении вопроса о соотношении между крайними разрядами единой тарифной сетки по предприятию, минимальным и максимальным разрядами нескольких тарифных сеток, в качестве ориентира может быть использовано постановление Правительства РФ от 21.03.1994 № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)». Этим постановлением утверждена зависимость должностного оклада руководителя от количества работающих на предприятии и определен показатель кратности к величине ставки первого разряда рабочего основной профессии. При численности до 200 человек этот показатель не

должен превышать кратности 10, при численности от 200 до 1500 — 12, при численности от 1500 до 10 000 — 14, а свыше 10 000 — 16.

Построение тарифных сеток на предприятии — это вопрос регулирования одного элемента заработной платы работников. В структуре заработной платы также важнейшую роль играют надтарифные выплаты — доплаты и надбавки различного вида, а также стимулирующие выплаты, в том числе премии.

## **С**фера действия постановления Правительства РФ о повышении заработной платы работников бюджетной сферы

143 СТ. ТК РФ

**№ 29** *Распространяется ли постановление Правительства РФ от 18.08.2005 № 522 на работников бюджетных учреждений подчинения субъектов Российской Федерации?*

Субъекты Российской Федерации должны будут принять решения о повышении заработной платы работникам бюджетной сферы, связанные с увеличением минимального размера оплаты труда с 01.09.2005. Постановление Правительства РФ № 522 «О повышении с 1 сентября 2005 года тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений» на учреждения подчинения субъектов Российской Федерации не распространяется, но принципы, заложенные в решениях Правительства РФ для работников федеральных бюджетных учреждений, могут быть использованы в решениях субъектов Российской Федерации при подготовке и корректировке своих нормативных правовых актов.

## **В**озможность округления заработной платы до копеек

143 СТ. ТК РФ

**№ 30** *При применении постановления Правительства РФ о повышении с 01.09.2005 тарифных ставок (окладов) работникам федеральных государственных учреждений № 522 получают суммы с копейками. Можно ли производить округление до целых рублей?*

При повышении с 01.09.2005 тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.08.2005 № 522 «О повышении с 1 сентября 2005 года тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений» в 1,11 раза, тарифные ставки (оклады) получают с копейками, например, на 4-м разряде ставка (оклад) заработной платы составляет 1092 руб. 24 коп., а на 11-м — 2144 руб. 52 коп. (см. таблицу 1).

Постановление Правительства РФ от 18.08.2005 № 522 не предусматривает возможности округления заработной платы до рублей. Следовательно, правовых оснований для округления полученных тарифных ставок (окладов) нет.

Если в результате округления работник не дополучит копейки, то работодатель может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства. Округление в большую сторону также может стать основанием для привлечения работодателя к ответственности по результатам проверок о целевом использовании бюджетных средств.

Конечно, при подсчете заработной платы с копейками могут возникнуть определенные неудобства, но не учитывать копейки нельзя, тем более что в настоящее время существуют программы накопления копеек за год, предусматривающие возможность выплаты их в конце года.

## **Д**оведение тарифной ставки 1-го разряда до минимального размера оплаты труда

143 СТ. ТК РФ

**№ 31** *При применении постановления Правительства РФ от 18.08.2005 № 522, предусматривающего повышение с 01.09.2005 тарифных ставок работникам федеральных государственных учреждений, возникает проблема с первым разрядом: при повышении тарифной ставки первого разряда в 1,11 раза получается 799 руб. 20 коп. Но в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2004 № 198-ФЗ минимальный размер оплаты труда с 01.09.2005 должен составлять 800 руб. Как быть?*

Действительно, при повышении тарифной ставки (оклада) по 1-му разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, установленной постановлением Правительством РФ от 02.10.2003 № 609 и проиндексированной в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 31.12.2004 № 902 и от 18.08.2005 № 522, получается 799 руб. 20 коп. Полученный размер не «дотягивает» до минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. на 29.12.2004) с 01.09.2005 в размере 800 руб.

Поскольку тарифная ставка 1-го разряда не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда, то организация бюджетной сферы должна доплачивать работникам 1-го разряда до минимального размера оплаты труда, то есть по 80 коп.

Нельзя обойти вниманием еще один нюанс: в действующем законодательстве есть еще одна норма, регулирующая размеры тарифных ставок — это соотношение между 1-м и 18-м разрядами ЕТС, установленное Федеральным законом от 04.02.1999 № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ) как 1:4,5. При увеличении тарифной ставки 1-го разряда до минимального размера оплаты труда (800 руб.) без округления ставки 18-го разряда (3596 руб. 40 коп.) указанное соотношение будет равно 4,495.

На практике рекомендуем работодателям-организациям бюджетной сферы:

— во-первых — не округлять получаемые тарифные ставки. По крайней мере до принятия соответствующего разъяснения Минздравсоцразвития России или внесения соответствующего дополнения, разрешающего или предписывающего производить округление до рубля в большую сторону, непосредственно в постановление Правительства РФ от 18.08.2005 № 522;

— во-вторых, на тарифной ставке 1-го разряда ЕТС доплачивать до минимального размера оплаты труда.

## **Оплата труда медицинских работников в сфере обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях**

**№ 32** *Прошу Вас разъяснить вопрос о соотношении разрядов оплаты труда работников здравоохранения, установленных Приложением № 3 «Разряды оплаты труда Единой тарифной сетки по основным должностям служащих отраслей бюджетной сферы» к постановлению Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» (далее — постановление № 785) и разделом 3 «Определение разрядов оплаты труда и тарифных коэффициентов по категориям работников» Положения об оплате труда работников здравоохранения РФ, утвержденного приказом Минздрава РФ от 15.10.1999 № 377 «Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения» (далее — приказ № 377). Поскольку постановление № 785 предлагает «врачам различных специальностей» устанавливать разряды оплаты труда в диапазоне 8—15, «фельдшеру, фельдшеру-лаборанту, акушерке (включая старших)» в диапазоне 5—10, а приказ № 377 «врачам-специалистам» в диапазоне разрядов 11—14, «фельдшеру акушерке, фельдшеру-лаборанту» в диапазоне разрядов 8—11.*

*Каким из вышеперечисленных нормативных актов следует руководствоваться бюджетному учреждению, осуществляющему деятельность в сфере обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях (федеральный бюджет, отсутствие внебюджетных доходов), если оно не входит в систему учреждений здравоохранения, не осуществляет лечебную деятельность, не имеет в своем составе медпунктов и иных аналогичных структурных подразделений, но в силу ведомственных нормативных актов обязано иметь в своем штате такую категорию работников как «медицинские работники», для которых не определены ни разряды по оплате труда, ни тарифно-квалификационные характеристики по должностям?*

Положение об оплате труда работников здравоохранения, утвержденное приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 № 377 (с изм. на 05.08.2003), распространяется только на работников учреждений системы Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Приложением № 3 к постановлению Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» определен диапазон разрядов по основным должностям учреждений бюджетной сферы (таким, как врач, фельдшер и другие). Однако в данном постановлении не установлены требования к квалификации работника по конкретным разрядам. Указанные требования были утверждены постановлением Минтруда России от 27.08.1997 № 43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения Российской Федерации», в связи с чем, при решении изложенного вопроса правомерным является применение его положений.

В то же время, поскольку в приказе Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 № 377 учтены многие отраслевые особенности, представляется целесообразным издание нормативного правового акта МЧС России об использовании для оплаты труда медицинских работников в сфере обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях приказа Минздрава России № 377 с последующей регистрацией его в Минюсте России.



## **оплата за интенсивность труда**

**№ 33** *В торговой организации разрабатывается положение об оплате труда. Можем ли мы устанавливать доплаты за интенсивность труда отдельным сотрудникам, а именно, работникам, занимающим должности «продавец», «менеджер», «программист» и «бухгалтер»? Сомнения по поводу:*

- 1) в законодательстве, сколько смотрела, нет такого понятия, как доплата за интенсивность;*
- 2) вообще, интенсивность больше относится к производственным рабочим;*
- 3) в положении об оплате труда не прописываются должности.*

*Так ли это?*

Прежде чем приступить к разработке Положения об оплате труда, работодателю необходимо решить две задачи:

1) определиться, насколько целесообразно установление доплат и надбавок в индивидуальном порядке. Возможно, более целесообразным является включение в штатное расписание должности старшего продавца или продавца-консультанта и установление требований по этим профессиям, и соответственно, разных зарплат;

2) составить четкий перечень вводимых доплат и надбавок и определить условия их выплаты.

Доплата за интенсивность труда — инструмент стимулирования работников сферы производства (например, машиностроения, легкой промышленности, др.). Действительно, она устанавливается рабочим, а не служащим, и основным условием ее введения является характер работы — как правило, это работы на конвейерах, поточных и автоматических линиях. В торговле такая доплата была бы оправданной для фасовщиков, маркировщиков, др. Правомерной она будет и в отношении продавцов-кассиров, обслуживающих контрольно-кассовые узлы с автоматическими линиями подачи товаров.

Прежде чем устанавливать продавцам доплату за интенсивность труда, работодателю необходимо понять, каким образом будет определяться степень интенсивности их труда (в зависимости от обслуживаемого торгового отдела (секции), от пика покупательской активности, от скорости обслуживания покупателей (определяется по количеству человек в очереди за покупателем, с которым производится расчет, др.).

Для служащих вместо «доплаты за интенсивность» вводятся доплаты и надбавки за напряженность, за сложность. Они устанавливаются работникам, труд которых связан с приемом (обслуживанием) большого количества граждан, работой на персональных компьютерах, выполнением операций, требующих особого внимания или подготовки, а также в иных случаях. Размер таких доплат и надбавок зависит от финансовых возможностей организации и может достигать 100% от оклада (ставки). В качестве стимулирующих выплат для служащих (например, менеджера, программиста, бухгалтера) также вводятся персональные надбавки, доплаты и надбавки за высокую квалификацию, др.

В Положении об оплате труда закрепляются условия оплаты труда как рабочих, так и служащих (т.е. как работников, выполняющих работы по профессии, так и работников, занимающих должности). В этом локальном нормативном акте отражаются общие положения оплаты труда (механизм установления окладов, виды надбавок и доплат, источники, из которых производится их выплата, порядок и время выплаты заработной платы), а также отдельно по каждой надбавке или доплате (либо по их группам) — механизм назначения и отмены, критерии, размер и сроки выплаты.

## **Р**асчет оклада руководителя предприятия

145 СТ. ТК РФ

**№ 34** *На предприятии действует тарифная система оплаты труда. Отраслевым тарифным соглашением предусмотрено, что оклад руководителя рассчитывается исходя из минимальной тарифной ставки рабочего основной профессии, действующей на предприятии. Единая для отрасли профессия в целях расчета оклада руководителя Отраслевым тарифным соглашением не установлена.*

*В соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (утверждено постановлением Правительства РФ от 21.03.1994 № 210) и Отраслевым тарифным соглашением, в целях расчета используется профессия, занимающая наибольший удельный вес по численности рабочих.*

*На предприятии наибольший удельный вес по численности рабочих занимает профессия телефониста. В соответствии с отраслевой тарифной сеткой (отрасль «Связь») для телефонистов, как и для ряда других специальностей (почтальоны, операторы связи, телеграфисты), установлены квалификационные классы, а не разряды. I класс соответствует наиболее высокой квалификации, III класс — наиболее низкой. Для телефонистов III квалификационного класса отраслевой тарифной сеткой установлен 5 разряд по оплате труда.*

*Как правильно рассчитать оклад руководителя предприятия в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров? Предприятие находится на полном хозяйственном расчете, списочная численность 291 человек.*

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса РФ оплата труда руководителей и главных бухгалтеров организаций, финансируемых из бюджетов, определяется соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления, а оплата труда руководителей и главных бухгалтеров — по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии с пунктом 3 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.03.1994 № 210, должностные оклады руководителя должны устанавливаться в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии, и в зависимости от количества работающих на предприятии определен показатель кратности к величине ставки 1-го разряда рабочего основной профессии.

При определении должностного оклада руководителю предприятия в соответствии с вышеназванным постановлением Правительства РФ и, исходя из данных, указанных в вопросе, логичной и обоснованной представляется следующая последовательность действий:

1) в коллективном договоре устанавливается минимальная тарифная ставка для определения должностного оклада руководителя — ставка телефониста III квалификационного разряда (например, 1500 рублей в месяц);

2) для указанного в вопросе предприятия с численностью 291 человек кратность к величине минимальной тарифной ставки составляет до 12 раз;

3) должностной оклад устанавливается в зависимости от сложности управления предприятием. Следовательно:

$$1500 \text{ руб.} \times 12 = 18\,000 \text{ руб. в месяц.}$$

Это максимальный должностной оклад, который может быть установлен директору предприятия.

При таких же условиях, но с численностью предприятия до 200 человек (показатель кратности — до 10 раз), максимальный должностной оклад директора предприятия получается следующий:

$$1500 \text{ руб.} \times 10 = 15\,000 \text{ руб. в месяц.}$$

Конкретный размер должностного оклада руководителя предприятия определяется органом исполнительной власти, на который возложена координация и регулирование деятельности данного предприятия при заключении с ним трудового договора.

## **О**плата труда заместителя руководителя организации

145 СТ. ТК РФ

### **№ 35** *Как определить размер оплаты труда заместителя руководителя бюджетной организации?*

Особенности определения размера оплаты труда руководителя организации определены в постановлении Правительства РФ от 02.10.2003 № 609 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» (с изм. на 18.08.2005).

В примечании к приложению данного постановления («Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы») указано, что размер тарифной ставки (оклада) заместителя руководителя устанавливается на 1—2 разряда ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя.

При введении ЕТС в 1992 году предусматривалось, что тарифная ставка (оклад) заместителя руководителя устанавливалась на 10—20% ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя. Эта норма была оправдана тем, что соотношение между первым и восемнадцатым разрядами составляло 1 : 10,07, и, соответственно, межразрядные коэффициенты на высоких разрядах (по которым тарифицируются руководители) составляли 11%.

В настоящее время, когда соотношение между первым и восемнадцатым разрядом составляет 1 : 4,5 и межразрядные коэффициенты на высоких разрядах составляют 6—7%, эта норма устарела, поскольку она приводит к диспропорции в оплате труда руководителей и специалистов.

На практике нередко возникает вопрос, о каком «соответствующем руководителе» идет речь. Оклад заместителя надо устанавливать в зависимости от его квалификации, а не от оклада конкретного руководителя. Этот процесс немного абстрактный. Необходимо протарифицировать абстрактного руководителя с уровнем квалификации и наличием всех почетных званий и ученых степеней, которые имеет заместитель руководителя, и от этого разряда определить оклад заместителю на 1—2 разряда ниже.

Для наглядности рассмотрим пример.

**Пример.** Руководитель организации (в зависимости от группы по оплате труда руководителей данной организации) имеет высшее образование и ему присвоен 16-й разряд оплаты труда. Заместитель руководителя имеет высшее образование и ученую степень кандидата наук (за ее наличие в отрасли бюджетной сферы, к которой относится организация, разряд оплаты труда повышается).

Для определения оплаты заместителя принимаем во внимание наличие у него ученой степени; руководитель с данной квалификацией имел бы 17-й разряд оплаты труда, а, следовательно, оклад заместителю необходимо устанавливать от 17-го разряда.

## **Д**оплаты за работу с вредными условиями труда

147 Ст. ТК РФ

**№ 36** *В каком нормативном акте устанавливается порядок установления доплат за вредные условия труда, в частности доплаты следующим сотрудникам санатория-профилактория: рабочему по стирке специальной одежды, поварам и врачу по ультразвуковой диагностике?*

Правовой основой для доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, является статья 147 Трудового кодекса РФ. Этой статьей предусмотрено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), предусмотренными для работ с нормальными условиями труда.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что основанием для повышенной оплаты труда в связи с вредными условиями является выполнение работ не по профессии, а в конкретных условиях труда на рабочем месте.

Для определения права работника на доплату за работу во вредных условиях труда необходимо провести аттестацию рабочего места для оценки всех опасных и вредных воздействий на организм работающего человека. Аттестация рабочего места осуществляется по правилам, закрепленным в

Положении о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12.

По результатам аттестации рабочих мест составляется перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями работы в данной организации. При составлении такого перечня до введения нового нормативного правового акта по данному вопросу, который должен быть принят в соответствии с частью второй статьи 147 Трудового кодекса РФ, следует руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочем месте и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», которое, в свою очередь, применяется в корреспонденции с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» (с изм. на 01.07.1991).

Размеры доплат за тяжелые и вредные условия в зависимости от баллов на конкретном рабочем месте устанавливаются от 4 до 24% от тарифной ставки. На основании данного Типового положения в отраслях разработаны свои отраслевые перечни.

Поскольку санаторий-профилакторий в соответствии с пунктом 1.8.8 Единой номенклатуры государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, утвержденной приказом Минздрава России от 03.06.2003 № 229, относится к учреждениям здравоохранения, при решении вопроса с установлением доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда следует руководствоваться отраслевым Перечнем тяжелых и вредных работ, утвержденным в составе Положения об оплате труда работников здравоохранения (приказ Минздрава России от 15.10.1999 № 377 (с изм. на 05.08.2003)).

Что касается вопроса доплаты врачу по ультразвуковой диагностике, то согласно названному Перечню им устанавливается доплата в размере 15%. Вопрос о доплате иным работникам также должен решаться исходя из названного нормативного правового акта.

В заключение, необходимо обратить внимание на то, что эти доплаты устанавливаются за конкретное время работы во вредных и (или) опасных условиях. Так, например, если работник в условиях вредности работает половину смены, то и соответствующая доплата должна начисляться за это время.

## **Д**оплата за совмещение профессий (должностей)

**№ 37** *Как производится доплата за совмещение профессий (должностей) и в каких размерах (от основного оклада или оклада отсутствующего работника)?*

Под совмещением понимается выполнение дополнительной работы наряду со своей основной в пределах рабочего времени и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе и по той же профессии или должности (часть первая статьи 151 ТК РФ).

Работнику за совмещение и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты. Вопрос установления таких доплат урегулирован в части второй статьи 151 Трудового кодекса РФ, в которой сказано, что размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Таким образом, законодатель устранился от регулирования вопроса о максимальном или минимальном размере указанной доплаты, а также схем его определения (по основной должности или по совмещаемой).

Как правило, доплата за выполнение персоналом наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников из числа той же категории персонала (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) составляет до 50% тарифной ставки (оклада) по основной работе. Вместе с тем, возможны и иные схемы, когда доплаты определяются исходя из ставки (оклада) по совмещаемой работе.

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителями организаций каждому работнику дифференцированно, в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Вопрос установления размеров доплат за совмещение должен быть урегулирован коллективным договором или другим локальным нормативным актом. Но при подготовке таких актов необходимо исходить из того, из каких источников производятся эти выплаты, и если они производятся за счет экономии фонда заработной платы, то, следовательно, средства на указанные выплаты ограничены, и это необходимо учитывать при установлении размеров доплат за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

## **Е**жемесячная премия работнику, временно замещающему отсутствующего работника

**№ 38** *Имеют ли работники, временно заменяющие основного работника, право на получение ежемесячной премии, установленной на предприятии?*

151 СТ. ТК РФ

Как следует из вопроса, речь идет о случаях замещения временно отсутствующего работника на условиях, определенных статьей 151 Трудового кодекса РФ. В указанной статье сказано, что работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; размер такой доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Таким образом, доплата может быть установлена уже с учетом ежемесячного премирования.

Следует отметить, что конкретный размер доплаты или порядок его определения может устанавливаться в таком локальном нормативном акте, как Положение об оплате труда.

Так, в Положении может предусматриваться, что при определении размера доплаты для работника, выполняющего обязанности временно отсутствующего работника более месяца, учитываются ежемесячные премии. Возможен и другой вариант решения этого вопроса в Положении: в

нем указывается, что работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ежемесячная премия увеличивается на 20 процентов. В общем, этот вопрос должен решаться в организации, исходя из экономических возможностей.

Однако судя по всему, вопрос доплат работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников в организации на локальном уровне не урегулирован. Следовательно, в каждом конкретном случае стороны трудового договора — работодатель и работник — должны приходить к соглашению по этому вопросу, причем, до начала исполнения работником обязанностей отсутствующего работника.

Если такая договоренность не была достигнута своевременно, а работодателю необходимо решить вопрос с доплатой уже после того, как работник отработал за временно отсутствующего работника, то поиск ответа на вопрос о праве этого работника на получение ежемесячной премии должен начинаться с анализа характера и цели этой премии.

Так, если премия представляет собой способ доведения заработной платы до достойного уровня без учета личного вклада каждого работника (выплачивается всем работникам), то представляется, что право работника на получение достойной оплаты уже обеспечено заработной платой (окладом и премией) по его основной должности (работе). Однако утверждать, что такое решение является справедливым, конечно же, нельзя. Тем более, что материальное поощрение за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников всегда считалось одним из эффективных способов усиления заинтересованности работников в увеличении производительности труда и выполнении установленного объема работ с меньшей численностью персонала.

Еще раз обращаем внимание, что вопрос о выплате работнику премии и об ее размере при рассмотренных условиях решается по соглашению сторон.

В том случае, если речь все же идет не о замещательстве на условиях, предусмотренных статьей 151 Трудового кодекса РФ, а о временном переводе на должность отсутствующего работника, то вопрос об оплате должен решаться в соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса, из которой следует, что при переводе на другую работу для замещения

отсутствующего работника сохраняется оплата по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Данное положение нужно понимать следующим образом: работник должен получать заработную плату по должности отсутствующего работника; если она ниже заработка по его прежней работе, то ему должна производиться доплата, увеличивающая его зарплату до размера, не меньше его среднего заработка.

Согласно Разъяснению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения» (с изм. на 11.03.2003), действующему в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки).

Вопрос же о выплате премий временным заместителям решается в этом Разъяснении следующим образом: «временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника, при этом премия начисляется на должностной оклад заместителя»; «на разницу в окладах премия начисляется в том же порядке, как и на доплату за совмещение должностей».

## **К**омпенсация разницы в окладах лицам, временно исполняющим обязанности руководителя организации

**№ 39** *Нужно ли компенсировать разницу в окладах лицам, временно исполняющим обязанности руководителя организации или главного бухгалтера?*

151 СТ. ТК РФ

Правовое регулирование замещения или временного исполнения обязанностей отсутствующего работника регламентируется актами Союза ССР, а именно — Разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения» (постановление от 29.12.1965 № 820/39) и постановлением Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)».

Положения вышеназванных нормативных правовых актов, устанавливающие особенности оплаты исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, в 2003 году анализировались Верховным Судом РФ.

До марта 2003 года в соответствии с подпунктами «а» и «б» пункта 1 Разъяснения № 30/39 права на получение разницы в окладах (между фактическим окладом отсутствующего работника и окладом замещающего работника) не имели штатные заместители или помощники отсутствующего руководителя, главный инженер (для случаев замещения отсутствующего руководителя организации). После вынесения Кассационной коллегией Верховного Суда РФ определения от 11.03.2003 № КАС03-25, указанные работники восстановлены в праве на получение доплаты (указанные подпункты Разъяснения признаны недействующими со дня вынесения определения). Таким образом, работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего руководителя организации или главного бухгалтера, доплата должна производиться независимо от занимаемых ими должностей.

Правила привлечения работников к исполнению обязанностей временно отсутствующих работников на условиях совмещения должностей (профессий) в 2003 году также претерпели существенные изменения. До 2003 года согласно подпункту «а» пункта 15 постановления Совмина СССР № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» права на совмещение, а следовательно, на соответствующую доплату, были лишены:

- руководители организаций;
- заместители руководителей организаций;
- главные специалисты организаций;
- руководители структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместители.

В марте 2003 было снято ограничение на совмещение должностей в отношении руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей (определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 25.03.2003 № КАС03-90), а в октябре 2003 года — в отношении главных специалистов организации (решение Верховного Суда РФ от 20.10.2003 № ГКПИ 03-1072).

При определении размеров доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника следует исходить из того, что размеры доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника зависят от того, на каких условиях осуществляется замещение. Если работник исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ доплата ему производится в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового договора. Если исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется на условиях перевода, то согласно части первой статьи 74 Трудового кодекса РФ труд работника-заместителя оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Окончательно размеры доплат (оплаты труда) устанавливаются в соответствующем приказе по организации.

## **Н**ачисление премии за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

153 СТ. ТК РФ

**№ 40** *В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.*

*Начисляется ли премия за работу в выходные и праздничные дни, если она носит постоянный, ежемесячный характер при оплате за рабочие дни?*

*Согласно статье 153 Трудового кодекса РФ за работу в выходные и праздничные дни работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам или получающим месячный оклад, производится оплата не менее чем в двойном размере, учитывая дневные или часовые ставки (следует ли из этого, что премия за работу в выходные и праздничные дни не начисляется даже на одинарную дневную или часовую ставку?).*

*В методической литературе прошлых лет указывалось на необходимость начисления премии за работу в выходные и праздничные дни на одинарную тарифную ставку (оклад), хотя условия оплаты работникам за работу в выходные и праздничные дни по старому КЗоТ и по новому ТК РФ практически одинаковые.*

Система оплаты и стимулирования труда устанавливается работодателем. Поэтому в организации может применяться любой порядок начисления премий.

Решение, принятое организацией относительно начисления премии за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, должно найти отражение в локальном положении об оплате труда, положении о материальном стимулировании персонала или в соответствующем разделе коллективного договора.

Премиальная система должна быть простой и понятной работникам и выполнять главное свое назначение — создавать у работника материальную заинтересованность в результатах труда. Если в организации возникает потребность в привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а двойной оплаты за такую работу (в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ) для материальной заинтересованности работников недостаточно, то можно начислять и двойную премию за работу в выходной и нерабочий праздничный день. При отсутствии необходимости привлечения работников к работе в дни отдыха можно применить и вариант с начислением премий за работу в выходные дни в одинарном размере.

Что касается опыта прошлых лет, то жесткий подход к решению порядка начисления премий объяснялся режимами экономии при социалистической системе хозяйствования.

На текущий же момент основным и решающим критерием при выборе того или иного подхода к определению повышенных по сравнению с установленным размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, являются экономическая целесообразность и наличие средств в организации.

## **Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)**

155 СТ. ТК РФ

**№ 41** *В каких случаях и как можно применять часть третью статьи 155 Трудового кодекса РФ для исчисления зарплаты работникам административно-управленческого персонала? Какими документами должно быть оформлено обоснование применения данной статьи?*

Статья 155 Трудового кодекса РФ определяет порядок оплаты труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) вне зависимости от категории персонала. При этом законодатель исходит из того, что невыполнение норм труда (должностных обязанностей) может быть по вине работодателя, по вине работника и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и устанавливает различный порядок оплаты.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу.

Труд работников административно-управленческого персонала (АУП) не нормируется. Однако в должностных инструкциях, утверждаемых работодателем, должны быть четко определены должностные обязанности каждого конкретного работника. При этом необходимо иметь в виду, что обязанности одного работника могут отличаться от обязанностей другого, занимающего должность с тем же наименованием. Например, два работника занимают должность «бухгалтер», но один ведет участок расчета заработной платы с работниками, а другой — компенсацию расходов на служебные командировки. Соответственно, должностные инструкции этих работников будут различаться.

В связи с этим, основным документом для определения размера оплаты труда при невыполнении должностных обязанностей по вине работника является утвержденная должностная инструкция; основанием для уменьшения размера оплаты труда — приказ (распоряжение) руководителя организации, завизированный главным бухгалтером и, желательно, юристом. А вот основанием для составления самого приказа (распоряжения) могут быть докладные записки, рапорты и т.д.

На практике возникает вопрос о том, в каких пропорциях не выплачивается работнику заработная плата за невыполнение того или иного пункта должностной инструкции? Если обязанности по должностной инструкции содержат какие-либо объемные показатели, например, составление столько-то расчетных документов, обслуживание такого-то количества клиентов и т.д., то, конечно, определить объем невыполненных обязанностей легче, так как в данном случае налицо — нормы труда. Если же формулировки не позволяют определить объем работы, то кадровикам, бухгалтерам и руководителям структурных подразде-

лений придется решать этот вопрос, исходя из имеющихся должностных инструкций, и руководствоваться разумными обоснованиями.

В любом случае, руководителям структурных подразделений следует иметь в виду, что в докладных записках, рапортах и иных документах, в которых фиксируется невыполнение определенных должностных обязанностей, необходимо подробно указывать, какие именно обязанности вообще не исполнялись, а какие исполнялись только частично.

## **Т**иповые нормы труда

**№ 42** *Согласно статье 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда. В чем выражается это содействие? Для каких отраслей разработаны современные нормы труда?*

Государственное содействие системной организации нормирования труда заключается в разработке и установлении для однородных работ типовых (межотраслевых, профессиональных и иных) типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных, иных) норм труда. Согласно статье 161 типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правилами разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804.

Правилами, в частности, установлено, что типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Минздравсоцразвития России, а типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Ведущей организацией, разрабатывающей типовые нормы труда в течение 50 лет, является НИИ труда и социального страхования (в настоящее время — ФГУП «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» (НИИ ТСС) Росздрава.

За период с 1993 по 2005 гг. Центральное бюро нормативов труда (в настоящее время — Управление нормативов по труду) НИИ труда и социального страхования под руководством Н.А. Софинского разработало типовые нормы труда (выработки, времени, обслуживания), учитывающие современные технологии производства работ, применение современной техники и оборудования (перечень основных из них приводится в Приложении 1 к настоящему пособию).

## **Особенности выплаты суточных водителям, выезжающим в другие населенные пункты**

166 Ст. ТК РФ

### **№ 43** *Нужно ли водителям, выезжающим в другие населенные пункты, выплачивать суточные?*

*Речь идет о статье 166 Трудового кодекса РФ, согласно которой служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, не являются командировками. А если водитель был принят для осуществления перевозок в рамках одного населенного пункта, но несколько раз в месяц ставится на междугородние рейсы?*

После вступления в силу Трудового кодекса РФ в вопросе, является ли служебной командировкой работа водителя, существенных изменений не произошло, поскольку нормативные правовые акты времен СССР, регулирующие вопросы направления в служебные командировки, продолжают действовать в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Служебная командировка подразумевает выполнение служебного поручения вне места постоянной работы. Для водителя, который был принят для осуществления перевозок в рамках одного населенного пункта, местом постоянной работы можно считать выполнение поездок по городу. Следовательно, единичное поручение, связанное с поездкой в другой населенный пункт, будет являться командировкой. При этом работодатель обязан оформить соответствующие документы — приказ (распоряжение) о направлении в командировку, командировочное удостоверение. Подтверждением выезда работника за пределы города будут служить

отметки не только в командировочном удостоверении, но и путевом листе. При наличии указанных документов, а также при условии, что поездки работника не носят регулярный характер, выплата суточных за время нахождения в командировке является обоснованной.

Если водитель постоянно, несколько раз в месяц, ставится на междугородные рейсы, то рассматривать такого рода поездки за пределы места работы в качестве служебных командировок затруднительно, поскольку в соответствии со статьей 166 Трудового кодекса РФ служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Для работников, работа которых носит разъездной характер, работодатель может предусмотреть в системе оплаты труда соответствующие доплаты или надбавки («за разъездной характер работы», «за выполнение особо важного задания»). Размер и порядок выплаты такой доплаты или надбавки определяются работодателем самостоятельно и закрепляются в локальных нормативных актах организации, коллективном договоре, трудовых договорах с работниками. В качестве ориентира работодателя при определении размеров указанных выплат могут использовать Нормы и порядок возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации, утвержденные постановлением Минтруда России от 29.06.1994 № 51 (с изм. на 22.04.2002). Согласно части шестой пункта 2 указанного акта работникам автомобильного транспорта и шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, выплачивается надбавка в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат в следующих размерах:

а) работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если они находятся в разъездах 12 и более дней в месяц, — 20 процентов;

б) работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если они находятся в разъездах менее 12 дней в месяц, — 1,5% в сутки.

Нужно еще раз подчеркнуть, что указанные положения не имеют обязательной силы для работодателя, во-первых, потому что Трудовой кодекс РФ не регламентирует порядок оплаты труда работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, и не обязывает работодателя руководствоваться каким-либо актом при решении вопроса о размере указанных доплат и надбавок, а во-вторых — по причине признания вышеуказанного постановления Минтруда России утратившим силу (постановление Минтруда России от 26.04.2004 № 60 «О признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Российской Федерации»).

В некоторых отраслях вопрос о размере надбавок и доплат за вредный характер работ решается на уровне отраслевых тарифных соглашений. Так, согласно Отраслевому тарифному соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2005—2007 годы надбавки или доплаты за разъездной характер работ устанавливаются в размере 15—20%.

## **О**плата работы в выходные и нерабочие дни во время командировки

**№ 44** *Работники фирмы специально направлены в командировку для работы в выходные и праздничные дни. Как при этом производится оплата за работу в выходные и праздничные дни?*

*В учебно-методических пособиях комментарии по вышеупомянутому вопросу противоречивы. Так, в одном случае дается следующий ответ: командированный для работы в выходной и праздничный день вправе выбирать между двойной оплатой среднего заработка за такие дни и днем отгула и оплатой в одинарном размере. В другом находим следующее: компенсация за работу в выходные и праздничные дни во время командировки производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.*

***В случае, если компенсация за работу в выходные и праздничные дни производится в форме оплаты в двойном размере, то чего именно: среднего заработка или дневной ставки (для работников, труд которых оплачивается по дневным ставкам)?***

В статье 166 Трудового кодекса РФ определено, что «служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места работы». Отсюда следует, что во время командировки работник выполняет свои трудовые обязанности вне места работы.

Если бы работник не был в командировке, то его работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивалась в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса РФ, т.е. в размере не менее двойной дневной ставки или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха. Однако в рассматриваемом случае «накладываются» гарантии работнику, направляемому в служебную командировку в виде сохранения за ним рабочего места и среднего заработка, и оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день. Поскольку, особый порядок оплаты такого случая действующим законодательством не предусмотрен, следовательно, работнику, работающему в выходной и нерабочий праздничный день в командировке, необходимо сохранить гарантии по командировке и оплатить работу в выходной день.

При этом необходимо учитывать, что работнику предоставляется право выбора за работу в выходной или нерабочий праздничный день или день отдыха или оплата.

Если работнику сохранить средний заработок и выплатить двойную дневную ставку, то работник, находящийся в командировке получит тройную оплату и это будет несправедливо по отношению к работникам, работающим в выходной день по основному месту работы.

Рассмотрим оба случая при разном выборе работника, работавшего в выходные или нерабочие праздничные дни во время командировки.

1. Работник выбрал другой день отдыха. В этом случае ему сохраняется средний заработок и предоставляется день отгула.

2. Работник выбрал оплату. В этом случае за работником сохранится средний заработок и ему необходимо дополнительно начислить размер дневной ставки (такой, какой бы он получил, если бы он работал на основном месте работы).

## **Размеры возмещения расходов, связанных с переездом на работу в другую местность**

169 СТ. ТК РФ

**№ 45** *В каких разумных размерах работодатель — коммерческая организация должен возмещать расходы, связанные с переездом на работу работника с семьей в другую местность (центральный регион)? Ранее статьей 169 Трудового кодекса РФ устанавливалось, что размеры возмещения не могут быть ниже установленных для работников бюджетных организаций, но после 122-ФЗ такое условие было снято.*

Согласно части первой статьи 169 Трудового кодекса РФ при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, работодатель обязан возместить работнику расходы по его переезду и переезду членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения), расходы по обустройству на новом месте.

До 01.01.2005 работодатель при решении вопросов, связанных с возмещением указанных расходов, должен был руководствоваться правилом о том, что конкретные размеры возмещения расходов, определяемые соглашением сторон трудового договора, не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая статьи 169 ТК РФ). С внесением изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ законодатель перестал ограничивать работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и оставил вопрос об определении размера возмещения расходов по переезду полностью на усмотрение работника и работодателя, установив, что «конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора».

Для определения разумных размеров связанных с переездом расходов рекомендуем воспользоваться положениями постановления Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам

в связи с их переездом на работу в другую местность». Представляется, что установленные в них размеры возмещения расходов работникам бюджетных организаций не будут обременительными для коммерческих организаций.

В указанном постановлении Правительства, в частности, установлено, что расходы по проезду работников и членов его семьи возмещаются в размере фактических расходов и выплачиваются суточные за время нахождения в пути.

Нормы по расходам на проезд работников и членов его семьи и выплата работнику суточных согласуются с нормами на проезд работника и выплату ему суточных, утвержденными для служебных командировок постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Так, работнику организации, финансируемой за счет средств федерального бюджета при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), суточные выплачиваются в размере 100 рублей за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Транспортные расходы (расходы на переезд, включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) этому работнику и членам его семьи так же, как и при командировках, должны возмещаться в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

— водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

— воздушным транспортом — в салоне экономического класса;

— автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

Это означает, что если, например, работник добирался до места новой работы железнодорожным транспортом в вагоне категории «СВ» скорого фирменного поезда, то, поскольку возмещение расходов ограничено размерами проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда, работнику будет возвращена сумма, затраченная на билет в купейном вагоне, а разницу проезда в вагоне «СВ» и проезда в купейном вагоне он покроет за свой счет.

Расходы возмещаются только при предъявлении проездных документов, подтверждающих произведенные расходы. В противном случае возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

— водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

— автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

Как уже отмечалось, помимо расходов за переезд, работнику возмещаются расходы за провоз имущества. Работник может рассчитывать на то, что расходы за провоз имущества в количестве и весом до 500 кг на самого работника и до 150 кг на каждого члена семьи работодатель возместит ему в размере фактических расходов, но опять же с определенным ограничением по верхнему пределу (тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом). При отсутствии железнодорожного транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время года.

Обязанности по возмещению перечисленных расходов (за переезд и провоз имущества) ложатся на работодателя только в том случае, если он не предоставил работнику средства передвижения для его переезда, переезда членов его семьи, а также для перевозки багажа.

Что касается расходов по обустройству на новом месте жительства, то они возмещаются работодателем в обязательном порядке. Размер возмещения ограничен 1 должностным окладом (1 месячной тарифной ставкой) на работника и по 1/4 должностного оклада на каждого переезжающего с ним

члена семьи. В данном случае речь идет о должностном окладе (месячной тарифной ставке) по новому месту работы.

В случае, если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Согласно постановлению Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 в случае, когда работник переехал один, а затем вызвал свою семью на новое место жительства, возмещение расходов для членов семьи ограничивается временными рамками; то есть в этом случае возмещаются расходы, если семья переехала до истечения 1 года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Поскольку постановление Правительства РФ касается организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, то возмещение расходов в указанных выше размерах осуществляется в пределах ассигнований, выделенных этим организациям из федерального бюджета на реализацию мероприятий, связанных с переездом работников на работу в другую местность, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание организации.

Естественно, что во всех иных организациях, на которые распространяется действие статьи 169 Трудового кодекса РФ, стороны трудовых отношений могут договориться о возмещении произведенных работником расходов в более высоких (по сравнению с указанными) размерах. Возможно это и в бюджетных организациях, в которых в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства РФ № 187 возмещение расходов, превышающих установленные размеры, а также иных расходов, связанных с переездом (при условии, что они произведены работником с согласия работодателя), осуществляется организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных в установленном порядке организациями от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

В ряде случаев выданные работнику денежные средства должны быть возвращены работодателю. Прежде всего, требование о возврате средств работодатель вправе заявить в случае, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины. Какие причины

являются уважительными, а какие неуважительными, в постановлении Правительства РФ не разъясняется, а следовательно, этот вопрос оставлен на усмотрение работодателя. Как правило, к уважительным причинам относится болезнь работника или членов его семьи и т.п.

Второе основание для возврата работодателю выплаченных средств — это когда работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором (при отсутствии определенного срока — до истечения 1 года работы) уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду, а также по провозу имущества. Разумеется, что никто не лишает права работника, несогласного с решением работодателя, обратиться в суд.

Постановление Правительства РФ № 187 не применяется для отдельных категорий работников, которым установлен иной порядок возмещения расходов при переезде на новое место работы в другую местность (например, для работников, переезжающих на работу в районы Крайнего Севера или за границу). Для работников, переезжающих на новую работу в районы Крайнего Севера, нормы и порядок возмещения расходов определены статьей 326 Трудового кодекса РФ.

С принятием постановления Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 ранее действующие нормы возмещения расходов для работников, переезжающих на работу в другую местность, установленные постановлением Совета Министров СССР от 15.07.1981 № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность», не применяются.

В заключение необходимо еще раз обратить внимание работодателей, что все положения, содержащиеся в постановлении Правительства РФ «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность», являются своего рода исходными: в соответствии с частью второй статьи 169 Трудового кодекса РФ конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

## **Д**оплата 16-летнему работнику

**№ 46** *Для принимаемого на работу лица 16-летнего возраста оклад устанавливается согласно штатному расписанию, как и всем работникам данной квалификации. При этом, для него вводится сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ).*

*Однако, несмотря на то, что работник в данном случае должен отработать меньше времени, сокращение заработной платы не производится. Такой работник будет получать зарплату наравне с теми работниками, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени. Разъясните, пожалуйста, о какой доплате за счет собственных средств и до какого уровня оплаты труда работника соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы идет речь в статье 271 Трудового кодекса РФ?*

Для работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ. Если это работник в возрасте 16 лет, то продолжительность его работы сокращается на 4 часа в неделю.

Порядок оплаты труда таких работников регулируется статьей 271 Трудового кодекса РФ, которая определяет, что заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, если работник работает на условиях повременной оплаты, и по установленным сдельным расценкам, если он работает на условиях сдельной оплаты труда.

Поэтому утверждение, что «...работник в данном случае должен отработать меньше времени, сокращение заработной платы не производится. Такой работник будет получать зарплату наравне с теми работниками, которым установлена нормальная продолжительности рабочего времени» неверно. За счет собственных средств работодатель *может* производить таким работникам (с сокращенным рабочим временем) доплаты до уровня оплаты труда работников, занятых полный рабочий день (если он работает на условиях повременной оплаты) и до тарифной ставки (при работе на условиях сдельной оплаты труда), но не обязан действовать указанным образом (части первая и вторая статьи 271 ТК РФ).

## **Р**асчет тарифной ставки для несовершеннолетних работников

271 СТ. ТК РФ

**№ 47** *На предприятии совместно с Центром занятости населения организован участок общественных работ, на котором работают граждане 14—16 лет (учащиеся образовательных учреждений). Им установлен минимальный размер оплаты труда — 800 рублей в месяц\*. Как правильно рассчитать часовую тарифную ставку, если учесть, что они работают по сокращенной рабочей неделе?*

Поскольку несовершеннолетние работники не просто заняты на работе на предприятии, а работают на общественных работах, в первую очередь необходимо определить нормативные правовые акты, регулирующие отношения между работниками и работодателями в этом случае.

Вопросы организации общественных работ (в т.ч. вопросы оплаты) регулируются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. на 11.11.2003). В соответствии с частью 4 статьи 24 указанного Закона РФ на граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство о труде и социальном страховании. Кроме этого, данным Законом РФ (часть 3 статьи 24) предусмотрено, что оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Следовательно, на работников, занятых на общественных работах на предприятии, распространяется действие Трудового кодекса РФ, и вопросы работы граждан от 14 до 16 лет регулируются статьями 92 и 271 Трудового кодекса РФ.

Из вопроса неясно, установлена ли оплата труда на общественных работах в минимальном размере оплаты труда для любого работника или эта сумма определена с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени для граждан в возрасте 14—16 лет, т.е. какова запись в приказе — оплата 800 рублей в месяц установлена за полную смену (8 часов) или за 2,5 часа в день. И для какого случая необходимо рассчитать часовую тарифную ставку.

\* По состоянию на период после 01.09.2005.

Судя по всему, речь идет о том, что оплата 800 рублей за месяц установлена за полную смену (например, любому другому работнику, занятому на этой работе, но старше 18 лет). В этом случае оплата за час определяется делением 800 рублей на продолжительность рабочей недели на этом участке работы (40-часовая, 36-часовая или 30-часовая); получаем размер часовой ставки. В этом случае граждане в возрасте 14—16 лет получают заработную плату, определенную путем умножений этой часовой ставки на продолжительность отработанного времени.

Кроме этого, возможно, что необходим расчет часовой тарифной ставки для какого-то другого случая, а 600 рублей в месяц — установленная заработная плата работникам 14—16 лет с учетом сокращенной продолжительности работы (за 2,5 часа в смену). В этом случае и расчет будет производиться с учетом сокращенной продолжительности работы (смены).

## **П**равомерность невыплаты надбавок и доплат совместителям

285 СТ. ТК РФ

**№ 48** *Разъясните, пожалуйста, как можно при одной и той же работе, при выполнении одних и тех же обязанностей получать разную оплату труда в зависимости от того, по «какой строчке» эта работа выполнялась — основная ставка, совместительство или замещение? Например, врачу, работающему в свое рабочее время, установлена ставка плюс разные надбавки. Если же он привлекается к работе по совместительству или на условиях замещения, то ему выплачивается только ставка без надбавок. Правомерно ли это? Ведь он же исполняет те же обязанности, а о доплатах за совместительство и замещение речи нет, равно как и о надбавках, например, за напряженную работу, которые выплачиваются ему в случае исполнения своих обязанностей при обычных условиях?*

Для ответа на поставленный вопрос обратимся к Трудовому кодексу РФ. В статье 285 Кодекса, которая так и называется «Оплата труда лиц, работающих по совместительству», в части первой четко определено: «Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором».

Следовательно, условия оплаты труда (например, пропорциональная выплата надбавки за напряженность работ, выплата премий и т.д.) должны быть определены при заключении трудового договора по совместительству.

В данной статье не урегулирован вопрос о таком же учете компенсационных выплат за работу в тяжелых, вредных, опасных и особых условиях труда. Однако частью второй статьи 287 ТК РФ установлено, что гарантии и компенсации, предусмотренные Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Исключение составляют только случаи, указанные в части первой этой статьи, согласно которой гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Обязательность выплат компенсаций и надбавок за работу в тяжелых, вредных, опасных и особых условиях не должна вызывать сомнения. Однако этот вопрос должен решаться при заключении трудового договора.

Работникам необходимо проявить настойчивость и при подписании трудовых договоров на работу по совместительству следует настаивать на выплате всех видов надбавок и премий, предусмотренных по данной должности при работе на условиях полной занятости.

## **О**плата труда работников-инвалидов

**№ 49** *Статья 157 КЗоТ РФ регулировала применение труда инвалидов в учреждениях, предприятиях. В новом Трудовом кодексе РФ такой статьи нет. Прошу дать разъяснения:*

*1) действует ли Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», принятый Государственной Думой РФ 20.07.1995, в частности статья 23 этого Закона, где говорится, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, а за счет каких источников не сказано. Если действует, то за счет каких источников сохраняется полная оплата труда?*

*2) по рекомендации МСЭ преподавателю нашего учреждения установлена II группа инвалидности бессрочно и показан труд до 0,8 педагогической ставки (полная педагогическая ставка 720 часов в год). Мы протарифицировали его на 430 часов на 2003—2004 учебный год. Он требует доплату, ссылаясь на этот Закон до полной ставки. За счет каких источников и в каком размере мы должны производить доплату? Что считать в данном случае полной оплатой труда (720 часов педагогической нагрузки или 36-часовую рабочую неделю для педагогических работников)?*

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» действует. Продолжает действовать и его статья 23, согласно которой для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Вопрос о социальной защите инвалидов помимо указанного Федерального закона регулируется и Трудовым кодексом РФ, в статье 92 которого указано, что для инвалидов I и II групп «нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю». Статья 91 этого же Кодекса устанавливает, что «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю».

Все это довольно ясно и понятно при условии, что работник с полной занятостью работает 40 часов в неделю. В этом случае продолжительность рабочего времени инвалида на такой работе составит 35 часов, и при этом ему будет выплачиваться полная заработная плата (за 40 часов).

Но в случае, описанном в вопросе, начинаются правовые коллизии. Педагогические работники уже имеют сокращенную рабочую неделю. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ им устанавливается «сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю». В действующем законодательстве не нашло отражение, что эта «сокращенная» продолжительность рабочего времени для педагогов является «нормальной», от которой необходимо отнимать 5 часов рабочего времени для инвалидов.

По нашему мнению, такое заключение является логичным. Следовательно, инвалидам, работающим на педагогических должностях, продолжительность рабочей недели

должна устанавливаться путем уменьшения на 5 часов установленной продолжительности рабочего времени для педагогов ( $36 - 5 = 31$ ).

Полной оплатой труда в данном случае может считаться оплата труда работника, отработавшего за этот период полную норму рабочего времени по соответствующей должности.

Однако в случае, описанном в вопросе, этот вопрос усложняется, поскольку в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изм. на 01.02.2005) преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования установлена годовая норма часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы) — 720 часов в год; вопрос о сокращении годовой нормы педагогических часов для инвалидов в пропорциональном размере или другом порядке законодательно не урегулирован.

Учитывая специфику педагогической работы, вопрос о сокращении годовой нормы педагогических часов представляет определенные сложности и, по нашему мнению, он может быть решен через пропорциональное уменьшение годовой нормы педагогических часов, например: 36 часов — полная неделя для педагога; инвалиду она сокращается на 5 часов (на 13,88%).

При годовой норме часов 720 часов для педагога, для инвалида она может быть сокращена на 100 часов (13,88% от 720 часов), т.е. составит 620 часов в год.

Рассмотрим и другую точку зрения на решение этой проблемы.

Работу преподавателя можно пронормировать только за время непосредственного проведения учебных часов. Работы по подготовке к занятиям, по выполнению воспитательных функций на переменах и в другое время, по проведению дополнительных занятий с отстающим учеником и иные работы не могут быть пронормированы. Поэтому преподавателям устанавливается норма не педагогической работы (т.к. ее невозможно определить), а норма преподавательской работы. Для всех педагогических работников педагогическая нагрузка установлена не более 36 часов в неделю.

Следовательно, в данном случае, если мы отнимем 5 часов от 36, то получим, тот же 31 час в неделю, а поскольку на данной работе педагог занят примерно 18 часов в неделю, то ему и не полагается доплата.

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Так, в ситуации, описанной в вопросе, в соответствии с рекомендациями МСЭК — это 0,8 ставки. Как уже отмечалось выше, преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования установлена годовая норма часов преподавательской работы — 720 часов в год. Произведя математические расчеты, можно определить, что 0,8 педагогической ставки составит 576 часов в год. Поэтому такому работнику можно установить эту норму.

В случае первого варианта — пропорционального расчета доплаты до полной ставки — получается, что работнику разница с 620 до 720 часов в год оплачивается, а с 576 до 620 часов — нет.

И последний вопрос: из каких источников оплачивается разница? Поскольку в соответствии с указанным выше Федеральным законом инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда, то соответствующие доплаты производятся работодателем за счет своих средств. В бюджетных организациях такие выплаты производятся за счет средств соответствующих бюджетов.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

## **Р**асчет численности работников отдела кадров

**№ 50** *На нашем предприятии нормативная численность работников составляет 560 человек. Фактическая численность основных работников согласно анализа за 2000—2001 гг. — 450 чел. Ежегодно по договорам гражданско-правового характера работают 100—200 чел. Текучесть кадров (по основным работникам) составляет 30%. Также на отдел кадров возложены обязанности по ведению воинского учета (численность военнообязанных — 240 чел.) без доплат. Численность работников отдела кадров составляет 2 человека: начальник отдела кадров и специалист по кадрам.*

*В связи с нововведениями в законодательстве, пенсионной реформой и др., объем работы увеличился настолько, что нет никакой возможности с ним справиться в рабочее время, учитывая еще и отсутствие техники. Практически вся работа выполняется вручную.*

*Существуют ли какие-нибудь расчеты по численности работников отделов кадров? Посоветуйте, куда можно обратиться за нормативными документами, а также с вопросами по оплате труда. На нашем предприятии действует 18-и разрядная тарифная сетка: у начальника отдела кадров — 12 разряд, специалиста по кадрам — 8 разряд.*

В муниципальных унитарных предприятиях система оплаты труда определяется учредителем. На указанном в вопросе предприятии учредителем в качестве основы для оплаты труда принята Единая тарифная сетка (18 разрядов), применяемая для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Структуру и штаты муниципальные унитарные предприятия определяют самостоятельно в зависимости от ответственности, сложности, объема и значимости работы. Однако в качестве государственного содействия системной организации труда для нормирования работы кадровых

служб Центральным бюро нормативов по труду были разработаны рекомендуемые нормы обслуживания работников кадровых служб (Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров, утвержденные постановлением Минтруда СССР от 14.11.1991 № 78). На базе указанного выше Сборника укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров могут быть рассчитаны нормы времени на работы по комплектованию и учету кадров, а также численность работников, выполняющих отдельные работы.

Так, нормы времени на выполнение единицы нормируемой работы определяются по формуле:

$$H_{вр} = T_{оп} \left[ 1 + \frac{K}{100} \right], \quad (I)$$

где:  $H_{вр}$  — нормы времени на выполнение конкретного нормируемого вида работы, чел.-ч.;

$T_{оп}$  — норматив оперативного времени на выполнение данной работы, установленной по Сборнику, чел.-ч.;

$K$  — коэффициент, учитывающий затраты времени на организационно-техническое обслуживание рабочего места, отдых (включая физкультурные паузы) и личные потребности, а также подготовительно-заключительные работы, в процентах от оперативного времени. По результатам анализа карты фотографий и самофотографий рабочего времени работников «К» принимается равным 8%.

Годовая трудоемкость нормируемых работ ( $T_n$ ) определяется с учетом объема каждого вида выполняемых работ по формуле:

$$T_n = \sum_{i=1}^n H_{врi} \times V_i, \quad (II)$$

где:  $T_n$  — годовая трудоемкость нормируемых работ, чел.-ч.;

$H_{врi}$  — нормы времени на выполнение конкретного нормируемого вида работы, чел.-ч.;

$V_i$  — объем конкретного вида работы, выполняемой за год;

$i = 1, 2, \dots, n$  — виды выполняемых работ.

Годовая трудоемкость нормируемых работ ( $T_{\text{нн}}$ ), не предусмотренных Сборником, определяется по формуле:

$$T_{\text{нн}} = \sum_{j=1}^m H_{\text{врmj}} \times V_j, \quad (\text{III})$$

где  $T_{\text{нн}}$  — годовая трудоемкость нормируемых работ, не предусмотренных Сборником, чел.-ч.;

$H_{\text{врmj}}$  — нормы времени на выполнение работ, не предусмотренных Сборником и установленных на основе местных нормативов методами нормирования труда, чел.-ч.;

$V_j$  — годовой объем работ, не предусмотренных Сборником;

$j = 1, 2, \dots, m$  — виды работ.

Общая годовая трудоемкость ( $T_0$ ) работ рассчитывается по формуле:

$$T_0 = T_{\text{н}} + T_{\text{нн}}. \quad (\text{IV})$$

Численность работников, необходимая для выполнения работ по комплектованию и учету кадров ( $\text{Ч}$ ), исчисляется по формуле:

$$\text{Ч} = \frac{T_0}{\Phi_{\text{н}}}, \quad (\text{V})$$

где  $T_0$  — общая годовая трудоемкость работ;

$\text{Ч}$  — численность работников, чел.;

$\Phi_{\text{н}}$  — полезный фонд рабочего времени одного работника за год в часах (принимается в среднем равным 1910 ч.).

Расчет численности инспекторов по кадрам производится исходя из трудоемкости работ, выполняемых в течение года.

Пример расчета

№ п/п	Вид выполняемых операций	Единица измерения объема работ	Наименование факторов влияния и их числовые значения	Норматив времени на единицу измерения, чел.-ч.	Нормативы* времени на выполнение конкретного нормируемого вида работы, чел.-ч.	Объем работ за год	Трудоемкость** нормируемых работ, чел.-ч.
1	Оформление документов при приеме на работу рабочих	1 рабочий	–	0,46	0,50	4500	2250
2	Оформление документов при увольнении рабочих	То же	–	0,39	0,42	3600	512
3	Оформление документов работнику, уходящему на пенсию по старости или инвалидности	То же	–	3,3	3,56	250	890
				<b>Примечание.</b> Норматив времени на оформление документов в органах социального обеспечения:			
				0,5	–	–	25
4	Составление отчета о численности работников по полу и возрасту и рабочих по образованию (форма № 1)	1 отчет	Среднесписочная численность работников (включая подростков), 20500 чел.	50,02	54,02	1	54
И т.д. по всем операциям							
Годовая трудоемкость нормируемых работ (Тн)							9530
Годовая трудоемкость работ, не предусмотренных Сборником (Тнн)							20

\* Определяется по формуле (I).

\*\* Определяется по формуле (II).

Таким образом, нормативная численность инспекторов по кадрам составляет:

$$\text{Ч} = \frac{T_0}{\Phi_n} = \frac{9950}{1910} = 5 \text{ чел.},$$

где  $T_0$  — суммарная трудоемкость нормируемых работ, рассчитанная по данным нормативам за год, 9950 чел.-ч. (9530 + 20);

$\Phi_n$  — полезный фонд рабочего времени одного работника за год в (1910 ч.).

В заключение необходимо обратить внимание сотрудников отделов организации и оплаты труда на то, что для облегчения их работы в период с 1993 по 2005 гг. Управление нормативов по труду НИИ труда и социального страхования (ранее — ЦБНТ) разработало, а Минтруд России утвердил межотраслевые и отраслевые нормативы численности работников некоторых организаций (органов) и структурных подразделений (см. Приложение 2 к настоящему пособию).

Нормы численности предназначены для определения и обоснования штатной численности работников указанных структурных подразделений, оптимального подбора, расстановки и использования кадров, правильного распределения работ между исполнителями, установления обязанностей.

---

## **Р**асчет численности и соотношения управленческого персонала

**№ 51** *Где в литературе найти нормативное соотношение рабочих и РСЧС. Сейчас мы ориентируемся на цифру 18 (т.е. на 1000 рабочих должно приходиться 55 РСЧС), а откуда она взялась никто сказать не может. Наше предприятие многоотраслевое: машиностроение, строительство, транспорт, связь, социальное обслуживание. Есть ли такие нормативные соотношения по разным отраслям?*

Нормативное соотношение численности — это производная величина от нормативов численности и соотношение 18 (на одного «управленца» — 18 рабочих) является

лишь общей характеристикой для формирования штатного расписания.

В данном случае, для обоснования эффективности и качества выполнения конкретной работы и обеспечения научно-обоснованных режимов труда и отдыха для специалистов, служащих и руководителей, только нормативного соотношения численности недостаточно.

Вопрос о формировании штатного расписания необходимо рассматривать шире.

Восстановление в Трудовом кодексе РФ положений о нормировании труда (из КЗоТ РФ статья по этому вопросу была исключена) говорит об актуальности для организаций вопросов по установлению норм и нормативов для обеспечения эффективности производства, сокращения расходов на персонал и обеспечения научно-обоснованных режимов труда и отдыха работников.

В настоящее время утвержденных соотношений нет, тем более для многоотраслевого предприятия.

При решении вопроса о расчете соотношения следует исходить из статьи 161 Трудового кодекса РФ, согласно которой для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. В соответствии с этой же статьей принято постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804, которым утвержден порядок разработки и утверждения типовых норм. Им предусмотрено, что межотраслевые нормы труда для однородных работ утверждаются Минтрудом России (в настоящее время его правопреемником — Минздравсоцразвития России), а профессиональные, отраслевые и иные — соответствующим федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России.

Однако эта работа только начата. Поэтому можно воспользоваться ранее утвержденными (в том числе в СССР) нормами выработки, времени, обслуживания, численности, а при отсутствии таковых — обратиться в соответствующий отраслевой федеральный орган исполнительной власти. Перечень межотраслевых норм труда, разработанных в настоящее время Управлением нормативов по труду НИИ труда и социального страхования (ранее — ЦБНТ) приводится в Приложениях 1 и 2 к настоящему пособию).

Нормативное соотношение численности, тем более в очень большой организации, — это очень приблизительный инструмент для нормирования труда работников. Как представляется, наиболее научно-обоснованное и эффективное нормирование труда работников предприятия лучше всего провести по структурным подразделениям (по отраслевому принципу), отдельно для руководителей, специалистов, других служащих и рабочих, на основе норм труда (норм выработки, времени, обслуживания, численности).

---

## **Р**асчет численности работников, использующих отпуск в течение месяца

**№ 52** *ООТиЗ* выпустил Положение о порядке предоставления и оформления отпусков, где ограничил количество предоставления отпусков ежемесячно не более 8,33% от численности подразделений. Расчет очевиден — численность работников:  $100\% / 12 \text{ мес} = 8,3\%$ .

*Пояснения ОК о том, что норматив изначально необоснован, ООТиЗ не принял во внимание. ОК пытался убедить трудовиков, что основное и главное при составлении графика отпусков — возможность планомерной замены отпускника на каждом участке для бесперебойной работы как подразделения, так и предприятия, и это условие выдерживается на всех участках без исключения. Но так как численность подразделений настолько разная (то есть, например, цех — более полутора тысяч человек и отдел в з/у из 7 человек), то и каждый человек будет нести разный процент в графике (0,07 и 14,% соответственно). То есть добиться предоставления не более 8,33% в каждом подразделении просто нереально.*

*И даже, как показала практика, в целом по заводу этот показатель сложно удержать на этом уровне, так как основным все-таки является критерий планомерности замены.*

*Кто прав — ООТиЗ или ОК?*

Для решения спора между отделом организации труда и заработной платы и отделом кадров необходимо обратиться к трудовому законодательству. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ главными требованиями к определению очередности ежегодных оплачиваемых отпусков являются:

- условие об утверждении графика отпусков в установленные сроки (не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года);

- условие об утверждении графика отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации (при его наличии);

- условие о внеочередном предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников.

Никаких ограничений и условий по расчету нормативной численности работников, использующих отпуск, Кодексом не предусмотрено. Не содержатся такого рода положения и в иных актах трудового законодательства.

При утверждении графика отпусков работодатель должен руководствоваться производственными интересами, пожеланиями работников и требованиями законодательства.

Под производственными интересами в данном контексте следует понимать интересы по выполнению производственных, финансовых и иных планов, эффективному управлению организацией в любое время. Обычно при расчете количества работников, необходимых для обеспечения нормальной работы организации, руководствуются всеми перечисленными в вопросе факторами, а не отдают предпочтение одному из них по мотиву удобства расчетов.

Следует отметить, что более распространенным на практике является подход, при котором определяется количество работников *по всему предприятию*, которое должно ежемесячно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск. Это количество составляет 8—9 % *от всего состава работников организации*, а не от каждого структурного подразделения.

Указанный подход практикуется еще с советских времен. В 1931 году в Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные постановлением Народного комиссариата труда 30.04.1930 № 169, постановлением Народного

комиссариата труда СССР от 19.01.1931 № 21 «Об урегулировании отпусков» были внесены изменения, которыми устанавливалось, что в учреждениях и в управленческом аппарате предприятий обобщественного сектора (в правлениях трестов, объединений и т.д., но не в заводоуправлениях) в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 8—9% всего состава работников; отступления от указанных норм допускались только в органах, связанных с обслуживанием сезонных работ.

Для разъяснения сказанного в постановлении № 21 приводился следующий пример: «В учреждении имеется 200 работников. Следовательно, в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 16—18 работников. Так как отпуска должны предоставляться в течение всего месяца равномерно, то можно, например, предоставлять отпуска 3, 13 и 23 или 7, 17 и 27 числа и т.д. — с тем, чтобы в каждый из этих сроков уходило в отпуск 5—6 работников, а всего за месяц 16—18 работников».

В настоящее время указанные положения могут применяться как рекомендации. Однако, если в то время данная методика вводилась с целью обеспечения равномерного использования отпусков всеми работниками предприятия, то в описанной в вопросе ситуации применение предложенного ООТиЗ норматива будет регулярно приводить к «перекосам».

---

## **Г**рафики сменности

**№ 53** *На предприятии 70 подразделений, 1500 человек. Существуют подразделения основного и вспомогательного производства. Коллективного договора нет. Графики сменности составляются непосредственно руководителями подразделений в зависимости от производственной ситуации (заказ на продукцию, состояние оборудования). Эти графики могут меняться в течение месяца несколько раз.*

*График сменности — это существенное условие трудового договора. Однако ни о каком предупреждении об изменении условий труда за два месяца речи быть не может. Такая ситуация устраивает и рабочих (з/п), и руководство (мобильность производства), но закон-то не перепишешь. Как можно исправить ситуацию?*

Пересмотр графика сменности, действительно, обладает признаками изменения существенных условий трудового договора. Но за точным ответом и установлением истины обратимся к нормам Трудового кодекса РФ. Согласно его статье 57 режим труда и отдыха отнесен к существенным условиям трудового договора, но с оговоркой — «если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации».

Поскольку понятие существенных условий договора нашло отражение в статье, определяющей содержание трудового договора, то об изменениях существенных условий договора можно говорить только применительно к индивидуальному трудовому договору с конкретным работником. Напомним, что под трудовым договором в соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ понимается соглашение между работодателем и работником. Следовательно, в описываемом в вопросе случае, когда ситуация с изменениями графиков сменности устраивает и рабочих, и руководство, пересмотр графиков не противоречит трудовому законодательству.

Однако опасения относительно правомерности постоянных корректировок графика сменности являются обоснованными. Так, может случиться, что один работник будет недовольным перенесением своей смены и может обратиться с жалобой в соответствующие юрисдикционные органы.

Что можно рекомендовать, чтобы такая ситуация не сложилась?

Первое — при заключении трудового договора с каждым вновь принимаемым на работу работником оговаривать условие, что работник соблюдает режим труда и отдыха, принятый на предприятии, и если он не согласится с таким режимом работы (изменением графика сменности несколько раз за месяц) в его индивидуальном договоре оговаривается этот момент, как существенное для него условие.

Второе — принять локальный нормативный акт, устанавливающий режим труда и отдыха для всех категорий работников, в том числе работающих по графикам сменности. В этот документ желательно включить следующее положение: «Месячный график сменности (для тех работников, для кого он не является существенным условием трудового договора) может быть изменен с письменного согласия работника».

## **В**озможность досрочного присвоения квалификационной категории

**№ 54** *В штатном расписании филиала юридического лица в отделе предусмотрено 3 единицы специалиста 1-й категории. В случае возникновения вакансии специалиста 1-й категории, можно ли принять в филиал на эту должность специалиста без категории с дальнейшим присвоением квалификации в соответствии с ЕКС, где сказано, что присвоение 1-й категории производится специалисту, отработавшему не менее 3 лет по 2-й категории?*

В Трудовом кодексе РФ нет определения, что понимается под штатным расписанием, и, соответственно, нет правил по его составлению, утверждению и изменению. С точки зрения организации труда и его оплаты, штатное расписание — это документ, который является основой при утверждении фонда оплаты труда на соответствующий год, исходя из перечня должностей соответствующей квалификации, определенных из нормативов численности, объемов работ и др.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что работодатель может принять на работу специалиста с более низкой квалификацией, чем это предусмотрено в штатном расписании, и при этом у работодателя образуется экономия по фонду оплаты труда за счет разницы окладов. Однако есть вероятность, что при формировании и утверждении штатного расписания на следующий год работодатель может «потерять» должность специалиста с более высокой квалификацией, поскольку справлялись с работой силами специалиста с более низкой квалификацией.

При наличии достаточного опыта для присвоения работнику соответствующей квалификационной категории у работодателя есть основания для повышения работника в должности, но при наличии соответствующей вакансии.

Предлагаемое в вопросе решение вопроса заполнения вакансии не очень удачное, так как между специалистом

1-й категории и специалистом без квалификационной категории есть еще и специалист 2-й квалификационной категории. То есть, принятый работодателем специалист без квалификационной категории должен будет сначала получить 2-ю категорию (например, отработав 3 года) и только после этого сможет «заработать» 1-ю категорию, отработав еще 3 года.

Кроме того, следует обратить внимание на пункт 6 раздела «Общие положения» Квалификационного справочника должностей руководителей, служащих и других специалистов, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37. Из него следует, что квалификационные категории по оплате труда специалистов, предусмотренные квалификационными характеристиками, устанавливаются руководителем предприятия, учреждения, организации. При этом учитываются не только опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, но и степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания.

В заключение необходимо добавить, что, как следует из Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Для присвоения работникам квалификационных категорий должна быть разработана программа, предусматривающая соответствующее документальное оформление итогов квалификационных экзаменов, решения комиссии.

---

## **В**озможность присвоения разряда рабочему

**№ 55** *Как быть, если в штатном расписании есть единица электромонтера 5-го разряда, но в связи с нахождением участка в сельской местности нет возможности подобрать работника высокой квалификации. Есть только электромонтеры 3-го и 4-го разряда. Что делать? Менять штатное расписание, чтобы работник был принят на работу в соответствии со штатным расписанием? Но ведь штатное расписание составляется в соответствии с видом работ, согласно технологии производства?*

При решении этого вопроса следует руководствоваться порядком присвоения и повышения разрядов профессий рабочих, который определен в «Общих положениях» выпуска № 1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда России и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

Действительно, штатное расписание составляется в зависимости от сложности работ, необходимых данной организации. Отсюда можно сделать вывод о том, что принять на вакантное рабочее место работника с более низкой, чем предусмотрена штатным расписанием квалификацией, нельзя.

Вместе с тем, решить вопрос можно, и в данном случае целесообразно воспользоваться временными рамками: принять на работу рабочего с 4-м разрядом и через короткий промежуток времени, в соответствии с локальным порядком повышения квалификации, провести внеочередной квалификационный экзамен и присвоить рабочему 5-й разряд.

---

## **П**рием работника без соответствующей квалификационной категории

**№ 56** *Можно ли принять работника с более низким разрядом (в связи с отсутствием высококвалифицированных) и обучить без отрыва от производства с присвоением*

*более высокого разряда? Будет ли являться нарушением принятие работника на штатную единицу более высокой категории, если у него нет ее по трудовой книжке? Например, в штатном расписании есть единица инженера производственно-технической службы I категории. В отдел кадров обратился специалист, работавший на смежном предприятии по II категории. Стаж по II категории составляет 2 месяца. Имеем ли мы право принять его по II категории и в соответствии с ЕТКС через 2 года 10 месяцев присвоить ему I категорию? А пока он будет получать по II категории, т.к. его квалификация — II категория. Но в штатном расписании мы не будем делать изменения; только в штатном замещении будет числиться специалист II категории.*

Работодатель самостоятельно определяет принципы подбора персонала. Один работодатель может настойчиво подыскивать работника, отвечающего требуемым критериям, в течение года и более. Другой, в связи с отсутствием на рынке труда профессионалов требуемого уровня может принять на работу работника с необходимым образованием, но без соответствующего опыта или специальной подготовки и, организовав его обучение без отрыва от производства, сформировать у него необходимые знания и навыки для выполнения работы, в которой нуждается организация.

Право на подготовку персонала для собственных нужд закреплено за работодателем главами 31 и 32 Трудового кодекса РФ, и он может реализовать его при наличии необходимой материально-технической и профессиональной базы для профессиональной подготовки работников.

Ответ на второй вопрос необходимо разбить на две части.

В квалификационных характеристиках Квалификационного справочника должностей руководителей, служащих и других специалистов, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, предусмотрено внутридолжностное категорирование по оплате труда. Основанием отнесения специалиста к конкретной категории по оплате труда является стаж работы в должности не менее 3 лет (в некоторых случаях — 2 лет), например, по должности «инженер» квалификационной характеристикой предусмотрены следующие категории по оплате труда:

— I категория — устанавливается специалисту, имеющему высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет;

— II категория — устанавливается специалисту, имеющему высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера III категории не менее 3 лет;

— III категория — устанавливается специалисту, имеющему высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет;

— на должность инженера без категории принимается работник, имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы.

Квалификационные категории по оплате труда устанавливаются руководителем организации исходя из опыта практической деятельности работника, определяемого стажем работы по специальности, а также иных критериев, в частности ответственности работника за принимаемые решения, отношения работника к работе, эффективности и качества труда, профессиональных знаний (пункт 6 раздела «Общие положения» Введения к Квалификационному справочнику). Решение о присвоении работнику квалификационной категории по общему правилу принимается по результатам аттестации, в ходе которой и устанавливается наличие всех перечисленных критериев и им дается надлежащая оценка.

Стаж работы не менее 3 (2) лет установлен в квалификационных характеристиках как срок, в течение которого работник при выполнении своих обязанностей в обычных условиях стабильно накапливает опыт, позволяющий выполнять обязанности по более высокой категории. Аттестационная комиссия может прийти к выводу, что специалист II категории приобрел необходимые для I категории знания и навыки за более короткий срок, чем предусмотрено квалификационной характеристикой. Следовательно, прием на должность инженера производственно-технической службы II категории работника, имеющего 2-месячный стаж работы по II категории возможен, равно как и присвоение ему I категории до истечения 2 лет 10 месяцев.

Право работодателя в индивидуальном порядке решать вопросы с назначением на должности работников, не в полной мере отвечающих квалификационным требованиям,

подтверждается Порядком применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9. Согласно указанному акту лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Ситуация, описанная в вопросе, не была бы затруднительной, если бы штатное расписание организации предусматривало должность инженера производственно-технической службы II категории. Однако в штатном расписании предусмотрена должность инженера производственно-технической службы I категории, и это затрудняет прием инженера II категории.

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором отражается структура организации и определяются штатные состав и численность работников организации и затраты на содержание персонала.

Поскольку единые требования к разработке штатного расписания на законодательном уровне не установлены, в основном отделы организации и оплаты труда и кадровые службы при составлении этого локального нормативного акта руководствуются Указаниями по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Названным актом, в частности, устанавливается, что штатное расписание утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом. При такой схеме утверждения штатное расписание является документом, дающим руководителю кадровой службы право на укомплектование организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификаций.

Его несоблюдение, а именно прием на работу инженера производственно-технической службы II категории вместо предусмотренной единицы инженера производственно-технической службы I категории, можно было бы считать внутренним нарушением, если бы оно не имело последствий в случае проведения организационно-штатных мероприятий в организации. Так, отсутствие занимаемой работником должности в штатном расписании при сокращении штата или численности работников может сделать увольнение работника по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ затруднительным, если только штатное замещение не является неотъемлемой частью штатного расписания и это прямо не следует из штатного расписания.

Штатное расписание нельзя рассматривать, как «жесткий», не подлежащий изменению документ. Изменения в него могут и должны вноситься, особенно если штаты были рассчитаны без учета ситуации, сложившейся на рынке труда в конкретном регионе. В тех случаях, когда организация не может найти специалистов с требуемым опытом работы в своем регионе, она либо приглашает их из других регионов, обеспечивая им при этом все необходимые условия, либо соглашается на специалистов более низкой категории, что должно находить отражение в штатном расписании организации.

---

## **Обязательность должностных инструкций**

**№ 57** *Вправе ли государственные инспекторы труда требовать представления должностных инструкций? Являются ли они обязательными и в каком нормативном правовом документе это сказано?*

Согласно части первой статьи 9 Трудового кодекса РФ «регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров». Таким образом, регулирование отношений работника и работодателя в договорном порядке осуществляется только посредством перечисленных в цитируемой норме документов. Должностная инструкция —

это организационно-распорядительный документ, в котором определяется место служащего в системе управления юридическим лицом, основные функции, обязанности, права и ответственность служащего при осуществлении им деятельности в определенной должности. Фактически должностная инструкция используется также для регулирования трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, предписывающих работодателю в обязательном порядке вводить должностные инструкции. Более того, понятие «должностная инструкция» вообще не используется в Кодексе. Однако этого нельзя сказать в отношении иных федеральных законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно части первой статьи 5 Трудового кодекса РФ к таким актам относятся: непосредственно Кодекс; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации; акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Федеральные законы также в своей общей массе не называют должностные инструкции в качестве обязательных документов. Исключение составляют только два федеральных закона, устанавливающих, что обязанности, права и ответственность работников определяются должностными инструкциями. Так, Федеральным законом от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. на 01.04.2005) установлено, что обязанности сотрудника таможенного органа по занимаемой должности определяются должностной инструкцией (часть вторая статьи 17). В Федеральном законе от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изм. на 21.04.2005) сказано, что права и обязанности административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала высшего учебного заведения определяются должностными инструкциями (статья 20).

Из содержания многих отраслевых и межотраслевых документов различных министерств и ведомств, в том числе Минтруда России и Минздравсоцразвития России следует,

что документом, определяющим должностные обязанности и права служащего, а также устанавливающим ответственность, является должностная инструкция. По отдельным группам должностей или видам деятельности прямо предписывается, что деятельность работников организации (учреждения) регламентируется должностными инструкциями. Подавляющее большинство таких актов напрямую адресовано организациям, финансируемым из федерального бюджета, а также унитарным предприятиям. Для отдельных производственных отраслей обязательность должностных инструкций прямо устанавливается указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Например, в Правилах организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте, утвержденных постановлением Правительства РФ от 10.03.1999 № 263 (с изм. на 01.02.2005), закреплено, что обязанности и права работника, ответственного за осуществление производственного контроля, определяются в положении о производственном контроле, утверждаемом руководителем эксплуатирующей организации, а также в должностной инструкции и заключаемом с этим работником договоре.

Что же касается коммерческих организаций, то обязательность должностных инструкций может предусматриваться локальными нормативными актами организации. Например, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о персонале, положением о структуре организации и его приложениями — положениями о структурных подразделениях. Необходимость разработки должностных инструкций служащим может также следовать из коллективного договора. Только в этом случае государственный инспектор труда может потребовать предоставления должностных инструкций. Если же на организацию не распространяются положения перечисленных выше нормативных правовых актов, локальными нормативными актами организации не предусмотрено применение должностных инструкций, а обязанности и права работника четко определены в трудовом договоре, то требования государственного инспектора труда являются чрезмерными. Чаще всего эти требования основываются на Рекомендациях по заключению трудового договора (контракта) в письменной

форме, утвержденных постановлением Минтруда России от 14.07.1993 № 135, пунктом 4 которых установлено, что конкретизация обязанностей производится на основе квалификационной характеристики, карты рабочего места в должностной инструкции. В этом случае инспектору следует напомнить, что Рекомендации были утверждены в целях оказания практической помощи организациям в заключении трудовых договоров и их положения носят рекомендательный характер.

Несмотря на то, что обязательность должностных инструкций следует только в строго определенных случаях, именно она позволяет работодателю:

- создать организационно-правовую основу деятельности персонала организации;

- организовать и провести подбор кадров, а также их последующую расстановку;

- рационально распределить обязанности между работниками;

- обеспечить объективность оценки квалификации работы персонала при аттестации;

- применять адекватные меры поощрения и дисциплинарной ответственности;

- повысить ответственность персонала за результаты своей деятельности;

- избежать трудовых споров и решить еще множество административно-управленческих задач.

В качестве основы для разработки должностных инструкций используются общеотраслевой и отраслевые квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и других служащих, сборники квалификационных и тарифно-квалификационных характеристик на должности служащих, утвержденные Минтрудом России (в настоящее время — Минздравсоцразвития России). Перечень указанных документов приводится в Приложении 3 к настоящему пособию. Облегчить работу экономистам по труду и специалистам по кадрам могут выпущенные Издательством «Финпресс» практические пособия по разработке должностных инструкций, включающие помимо рекомендаций по составлению и оформлению инструкций примерные образцы инструкций (см. Приложение 5 к настоящему пособию).

## **Производственные (по профессии) инструкции**

**№ 58** *В организации принято решение о разработке должностных инструкций на всех без исключения работников. В штат организации помимо служащих входят и рабочие: повар, уборщица и сторож. На них также разрабатываются должностные инструкции? Но ведь они не занимают должности, а работают по профессиям.*

Должностные инструкции разрабатываются только для служащих. Само понятие «должностная инструкция» уже ориентировано на занимаемую служащим должность, на исполнение должностных обязанностей.

Действительно, в последнее время имеют хождение должностные инструкции для слесаря, токаря, продавца, повара и других рабочих. Рабочие не занимают должности, а выполняют работы по профессии. Если в квалификационных характеристиках должностей служащих перечисляются типовые должностные обязанности, то в квалификационных характеристиках профессий рабочих приводится характеристика работ.

Для того чтобы организовать труд рабочего достаточно в трудовом договоре указать основные работы согласно квалификационной характеристике или оформить эту характеристику в виде неотъемлемого приложения к трудовому договору.

Практикуется также разработка т.н. «рабочих» или «производственных (по профессии)» инструкций, в которых приводятся характеристики работ по конкретным профессиям. Такие инструкции удобны тем, что можно: во-первых дополнить типовой перечень работ, определенный тарифно-квалификационной характеристикой; во-вторых расписать подчинение рабочего; в-третьих, определить его права и ответственность; в-четвертых, в рабочую (производственную (по профессии) инструкцию можно включить положения из иных инструктивных документов (например, для уборщицы — из технической инструкции по уходу за сложным оборудованием, из правил по нахождению на объекте, пр.).

В качестве основы для разработки производственных (по профессии) инструкций используются тарифно-квалификационные характеристики из соответствующего выпуска Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) (см. Приложение 4 к настоящему пособию). При составлении документов по организации труда рабочих также можно воспользоваться соответствующим отраслевым пособием по разработке производственных инструкций, в котором приводятся примерные образцы указанных инструкций, выпущенным Издательством «Финпресс» (см. Приложение 5 к настоящему пособию).

---

### **3** **закрепление функции по расчету среднесписочной численности работников**

**№ 59** *В связи с тем, что отдел кадров и отдел труда относятся к разным службам, просим пояснить:*

*— к показателю по труду или по учету личного состава относится показатель «среднесписочная численность»?*

*— чьей функцией является расчет данного показателя — кадровиков или экономистов по труду (при ведении табельного учета отделом труда)?*

Споры между отделами кадров и отделами по труду и заработной плате (отделами по организации и оплате труда) по поводу того, чьей функцией является расчет среднесписочной численности начали возникать с введением в России налоговой системы, а точнее ряда налогов, для которых среднесписочная численность является одним из ключевых элементов (особенно в части предоставления льгот).

Нормативных правовых актов прямого действия, определяющих, сотрудники какого именно структурного подразделения должны рассчитывать среднесписочную численность работников, не существует.

Как правило, для решения споров об отнесении определенной функции к компетенции того или иного структурного подразделения работодателя, в первую очередь, вспоминают и используют Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от

21.08.1998 № 37. Он рекомендован для применения в организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения рационального разделения труда, создания действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников, обеспечения единства в определении должностных обязанностей служащих и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Проанализировав положения Квалификационного справочника, мы найдем обязанности по определению численности работников у следующих специалистов:

1) у инженера по нормированию труда (он определяет численность работников по функциям управления и структурным подразделениям в соответствии с отраслевыми нормативами численности, выявляет отклонения фактической численности от нормативной и причины таких отклонений, разрабатывает предложения по устранению сверхнормативной численности);

2) у экономиста по труду (он рассчитывает численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям; выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных по труду и заработной плате, численности работников).

Вместе с тем, присутствие перечисленных обязанностей в квалификационной характеристике экономиста по труду еще не дает оснований для утверждения, что расчетом среднесписочной численности работников должен заниматься именно он — в данном случае расчет численности работников преследует другие цели.

Несмотря на то, что Квалификационный справочник утвержден постановлением Минтруда России, в его обязательности для всех организаций возникают определенные сомнения. Поддерживает эту точку зрения и Кассационная коллегия Верховного Суда РФ. Так, в определении Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 25.03.2003 № КАС 03-90 сказано следующее: «Квалификационные характеристики должностей служащих, содержащиеся в Квалификационном

справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37, не могут служить основанием для ограничения прав по оплате труда работников тех организаций, которые не финансируются из бюджета».

Однако есть еще один документ, результаты анализа которого для решения заданного вопроса несомненно важны. Необходимо сразу подчеркнуть, что его статус на сегодняшний день также вызывает определенные сомнения и его положения скорее следует использовать как методические рекомендации. Речь идет о Сборнике межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров (утвержден постановлением Минтруда СССР от 14.11.1991 № 76)\*. Указанным Сборником подготовка статистической отчетности и расчет среднесписочной численности отнесены к работам по учету кадров, выполняемым инспекторами по кадрам или иными работниками этого подразделения.

В содержание работы по составлению статистической отчетности по учету личного состава (пункт 3.5 Сборника) входит подготовка отчетов:

- о численности работников по полу и возрасту;
- о численности и составе работников по образованию (по разным уровням);
- о численности руководителей и специалистов;
- о численности работников по другим критериям.

Расчет среднесписочной численности работников предприятия (пункт 3.6.5) в соответствии со Сборником отнесен к работам по «составлению справок, участию в разработке планов и другим работам по комплектованию и учету кадров». Исходя из этого, среднесписочную численность можно отнести к показателям по учету личного состава, используемым для расчета показателей по труду.

Здесь необходимо обратить внимание на один важный момент — из пункта 3.6.5 следует, что инспектор по кадрам не самостоятельно осуществляет расчет численности,

\* Срок действия нормативов был ограничен 1997 годом. Однако поскольку до настоящего времени Минтруд России не подготовил новые нормативы, Сборник по-прежнему применяется — такой вывод следует из интервью с Н.А. Софинским, начальником управления нормативов по труду (ранее — ЦБНТ) Научно-исследовательского института труда и социального страхования («Кадры предприятия» № 11, 2002. — С. 11).

а принимает участие в этой работе. В содержание работы «Участие в расчете среднесписочной численности работников предприятия» включены следующие работы:

- 1) проверка правильности заполнения документов о движении рабочих кадров по структурным подразделениям;
- 2) перенесение фактических данных в ведомость учета среднесписочной численности работников;
- 3) расчет среднесписочной численности работников по категориям;
- 4) запись в ведомость результатов расчета;
- 5) передача документов начальнику отдела кадров;
- 6) подшивка копии документа в «дело».

Если бы нормативно-методическая регламентация работы отдела кадров исчерпывалась только этим документом, можно было бы ответить на заданный вопрос так: инспектор по кадрам готовит исходные материалы для расчета среднесписочной численности на основании имеющихся сведений по кадрам и совместно с другим работником осуществляет расчет этой численности.

Примечательно, что в ряде организаций, даже при наличии отдела кадров и отделов организации и оплаты труда, обязанность по расчету среднесписочной численности и вовсе возлагается на бухгалтеров. Кто должен заниматься расчетом среднесписочной численности в организации, должен решить отдел труда — именно он занимается разработкой положений о структурных подразделениях и должностных инструкций.

Поскольку из вопроса следует, что имеет место конфликт, сотрудникам отдела кадров можно посоветовать совместно с отделом труда проанализировать вышеизложенное и определить, кто именно будет заниматься этим вопросом. Возложить на экономиста по труду или иного работника отдела труда обязанность по расчету численности только по мотиву того, что табельщик входит в этот отдел, было бы опрометчиво. Более того, поскольку основной массив информации о приеме на работу, об отпусках, переводах, увольнении хранится в отделе кадров, для того чтобы закрепить функцию по расчету среднесписочной численности за работником отдела труда, отделу кадров, как минимум, необходимо обеспечить оперативную передачу сведений из приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора, из личных карточек и иных документов в это структурное подразделение.

Возлагать на инспектора по кадрам обязанность по самостоятельному расчету среднесписочной численности работников также неправильно, поскольку ему для ее выполнения требуются данные табельного учета.

Представляется, что наиболее рациональным выходом из сложившейся ситуации будет принятие решения о совместном выполнении работниками двух структурных подразделений — отдела кадров (инспектором по кадрам) и отдела труда (экономистом по труду) работ по расчету среднесписочной численности работников организации.

Как именно разделить участки ответственности по этой работе, организовать совместную работу и наладить обмен информацией — должен опять-таки, определить экономист по труду.

---

### **3** **закрепление функции по вводу в программу «1С» данных из таблиц учета рабочего времени**

**№ 60** *Чьей функцией является ввод данных из таблиц учета рабочего времени в программу. В нашей организации данная обязанность не закреплена ни за отделом кадров, ни за бухгалтерией, а штатное расписание не предусматривает введения отдельной должности для указанных целей.*

*Подскажите, пожалуйста, закрепляет ли действующее законодательство Российской Федерации эту функцию за каким-либо из подразделений, является ли это прямой обязанностью бухгалтерии, и, если да, то на основании какого нормативного акта?*

*Как разрешить этот вопрос, если положения об отделах не содержат информации о том, какой из них осуществляет ввод информации в программу?*

На сегодняшний день спорная функция по вводу в программу данных из таблиц учета рабочего времени (в буквальном ее формулировке) не закреплена в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, за какой-то конкретной должностью. Ввиду этого руководитель предприятия или иное должностное лицо, отвечающее за организацию труда, во

избежание конфликтов (которые, судя по всему, имеют место), должен самостоятельно определить структурное подразделение и конкретного работника (должность), выполняющих эту функцию.

При решении этого вопроса нужно руководствоваться следующей логикой.

В том случае, когда в организации возникает необходимость в выполнении новой, ранее не исполнявшейся функции, эта функция обычно закрепляется за работником, выполняющим родственные по содержанию работы, равные по сложности.

Табели учета рабочего времени являются документами первичного учета труда и его оплаты, такими же, как и приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводах, отпусках, увольнениях и т.д. Функция по их составлению (заполнению унифицированных форм) и надлежащему оформлению (получению подписей руководителя организации и работника, виз руководителей заинтересованных подразделений) традиционно выполняется кадровой службой, что нашло свое отражение в вышеуказанном Квалификационном справочнике.

Табельщик, согласно квалификационной характеристике этой должности, «делает соответствующие отметки в таблице» и «в установленном порядке представляет таблицу, содержащий сведения о фактически отработанном времени, сверхурочных часах работы, нарушениях трудовой дисциплины и т.д.». К сожалению, в характеристике не указано, куда или кому представляется табель.

По общему правилу таблицы сразу передаются в бухгалтерию, а если и задерживаются в отделе кадров, то для того, чтобы обобщить информацию о явках, опозданиях и неявках работников для проведения дисциплинарных мероприятий.

Табель учета рабочего времени относится к документам первичного учета, которые, как и приказы (распоряжения) о приеме, переводах, отпусках, увольнениях и т.д., обрабатываются непосредственно сотрудниками бухгалтерии при выполнении такой функции, как начисление «заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей». Эта функция непосредственно связана с другой функцией, которая обозначена в квалификационной характеристике по должности «бухгалтер», утвержденной в составе вышеуказанного Квалификационного справочника, следующим образом:

«Осуществляет прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к счетной обработке». Последняя операция сформулирована так, что позволяет рассматривать функцию по вводу в программу «1С» данных из таблиц учета времени, как подготовку этих первичных документов к счетной обработке.

Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих на данный момент не придан статус нормативного правового акта. Следовательно, руководство организации может рассматривать его как качественно подготовленные рекомендации Минтруда России, а не как обязательный к применению акт. В этой связи также необходимо обратить внимание на то, что присутствие этой обязанности в квалификационной характеристике должности «бухгалтер», не освобождает работодателя от закрепления ее в трудовом договоре или должностной инструкции работника, если только в них прямо не сказано, что эта характеристика применяется в качестве документа прямого действия.

Подытоживая сказанное, все же нельзя еще раз не отметить, что при окончательном распределении функций между разными подразделениями, решающее значение для руководителя организации или иного должностного лица, ответственного за организацию труда, может иметь не вышеизложенное, а рабочая «загруженность» сотрудников кадровой службы и бухгалтерии. И если в результате анализа и исследований затрат рабочего времени руководство установит, что кадровая служба «загружена» не в полную меру, а бухгалтерия — напротив, то оно может возложить эту спорную функцию на сотрудников кадровой службы.

# Типовые нормы труда\*

Таблица 1.1

№ п/п	Организации, структуры	Название	Акт, которым утверждены	Содержание
1	2	3	4	5
1**	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на отделочно-расточных станках (единичное и мелкосерийное производство)	Постановление Минтруда России от 12.02.2004 № 14	Нормативами охвачены работы по растачиванию отверстий на отделочно-расточных станках в деталях из чугуна, стали, бронзы, латуни, алюминиевых сплавов и других материалов резцами с пластинами из твердых и сверхтвердых сплавов и материалов. Сборник содержит нормативные карты подготовительно-заключительного времени на партию деталей, вспомогательного времени на установку и снятие, неполного штучного времени на обработку отверстий. Расширено количество видов обрабатываемых материалов (чугуны серые, ковкие, высокопрочные, термообработанные и отбеленные стали низко- и среднеуглеродистые

\* Утвержденные за период с 1993 по 2005 гг.

\*\* Тонем выделены сборники и справочники, выпуск и распространение которых осуществляется Управлением нормативов по труду ФГУП НИИ ТСС Росздора (ранее – ЦБНТ) по адресу: г. Москва, 105064, Москва, ул. Земляной вал, д. 34. Телефон: (095) 917-38-50.

				качественные, легированные конструкционные, высоколегированные и труднообрабатываемые, термообработанные, бронзы, латуни, алюминиевые сплавы, металлокерамика, твердый сплав, пластмассы) и материалов пластин режущего инструмента (ВКЗМ, Т30К4, композит 01, композит 10, исмит синтетический, исмит натуральный и синтетический алмаз), для каждого из которых по режимам резания рассчитано неполное штучное время вместо поправочных коэффициентов, что повышает охват нормируемых работ и точность нормативов времени. В сборнике приведены краткие технические характеристики отделочно-расточных станков и технологические схемы обработки, упрощающие пользование нормативами. В приложениях к сборнику приведены рекомендуемые режимы резания, положенные в основу расчета неполного штучного времени, рекомендации по выбору диаметров консольной части борштанг
2	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации (механические цеха и участки)	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных станках (среднесерийное производство)	Постановление Минтруда России от 12.02.2004 № 13	Нормативами охвачены все виды работ, выполняемых на горизонтально-вертикально-универсально-фрезерных и продольно-фрезерных станках, при фрезеровании плоскостей, уступов, пазух, шлицев, канавок, выпуклых поверхностей, отрезке торцовыми, концевыми, дисковыми и фасонными фрезами из быстрорежущей стали

1	2	3	4	5
3	Организации, выполняющие работы по ремонту и восстановлению деталей с использованием полимерно-композитных материалов	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на ремонт и восстановление деталей с использованием полимерно-композитных материалов	Постановление Минтруда России от 03.06.2003 № 32	Нормативами охвачены все виды работ на сборку и разборку ремонтируемого оборудования и узлов, на механическую обработку ремонтируемой поверхности с удалением дефектов слоев, формирование полимерно-композитных покрытий, окончательную механическую обработку восстанавливаемых поверхностей. Нормативы могут быть применены при выполнении любых ремонтных работ без применения полимерно-композитных материалов
4	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на зубообрабатывающих станках (Единичное и мелкосерийное производство)	Постановление Минтруда России от 24.07.2002 № 51	Нормативами охвачены работы по зубофрезерованию, зубодолблению, зубостроганию, зубошевингованию, фрезерованию шлицев и др. на зубообрабатывающих станках деталей из серого чугуна, сталей конструкционных углеродистых и легированных различных марок, бронзы, латуни инструментами из быстрорежущей стали. В нормативах времени расширена «Общая часть», в которую включены примеры расчета норм времени с целью охвата различных видов зуборезных работ и условий обработки. Уточнены нормативные значения неполного штучного времени и поправочные коэффициенты на время обработки в соответствии с Общемашиностроительными нормативами режимов резания. В приложениях к сборнику приведены технические характеристики

				зубообрабатывающих станков, механические свойства обрабатываемых материалов, выбор класса точности и числа заходов червячной модульной фрезы. Нормативы времени разработаны с учетом действующих ГОСТов на механические свойства обрабатываемых материалов
5	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на шлифовальных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	Постановление Минтруда России от 19.06.2002 № 43	Нормативы времени содержат карты подготовительно-заключительного времени на обслуживание рабочего места, отдых и личные потребности, вспомогательного времени на установку и снятие деталей, неполного штучного времени на работы, выполняемые на станках круглошлифовальных, бесцентровошлифовальных, внутришлифовальных, плоскошлифовальных, резьбошлифовальных, шлицешлифовальных, а также на абразивную отрезку заготовок вулканическими кругами, профильное шлифование на станках: плоскошлифовальных, круглошлифовальных и резьбошлифовальных, координатношлифовальных и на оптических профилошлифовальных. Нормативами предусмотрена обработка серого чугуна, стали конструкционной углеродистой, легированной, нержавеющей, коррозионностойкой, жаропрочной, быстрорежущей, сплавов жаропрочных никелевых и титановых, бронзы. Значительно расширен раздел нормативов для нормирования работ, выполняемых на

1	2	3	4	5
				круглошлифовальных станках. В нормативы включены приложения, содержащие характеристики шлифовальных кругов и режимы резания, краткие характеристики применяемого оборудования и данные по обрабатываемости шлифованием различных марок материалов
6	Федеральные органы исполнительной власти	Нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти	Постановление Минтруда России от 26.03.2002 № 23	Нормы времени предназначены для определения и обоснования необходимой численности работников, занятых документационным обеспечением управленческих структур федеральных органов исполнительной власти, установления должностных обязанностей, распределения работ между исполнителями
7	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации (механические цеха и участки)	Межотраслевые укрупненные нормы времени на работы, выполняемые на сверлильных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	Постановление Минтруда России от 01.02.2001 № 13	Нормативами охвачены работы по сверлению, рассверливанию, зенкерование, развертыванию отверстий, нарезанию метрической резьбы в отверстиях, цекованию наружных поверхностей и отверстий, зенкованию фасок на вертикально- и радиально-сверлильных станках мощностью от 1,5 до 7,5 кВт в деталях из серого чугуна, стали конструкционной углеродистой, легированной, коррозионностойкой, медных и алюминиевых сплавов инструментами из быстрорежущей стали,

				а также с пластинами из твердого сплава. В нормативах приведены рекомендации по выбору рационального варианта маршрута обработки отверстий, позволяющие обоснованно определять припуски на каждый технологический переход. Нормативы времени разработаны с учетом действующих ГОСТов на механические свойства обрабатываемых материалов
8	Транспортные организации, склады, производственные и обслуживающие организации	Межотраслевые нормы времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы	Постановление Минтруда России от 17.10.2000 № 76	Сборник содержит нормы времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы, выполняемые механизированным способом, а также вручную без применения или с применением простейших приспособлений на следующие категории грузов: тарно-упаковочные и штучные, мясные, хлебобулочные изделия, тяжеловесные грузы, металлы и металлические изделия, лесоматериалы, огнеупорные грузы, навалочные, зерновые и другие. Нормы времени дифференцированы в зависимости от способов и средств выполнения погрузочно-разгрузочных работ, массы одного места груза, расстояния перемещения груза, высоты подъема груза, вида упаковки, численности состава исполнителей и других факторов

1	2	3	4	5
9	Машиностроительные и металлообрабатывающие организации (механические цеха и участки)	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-винто-резных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	Постановление Минтруда России от 21.01.2000 № 6	Нормативами охвачены работы по наружному точению, растачиванию отверстий резцом, отрезанию, прорезанию пазов наружных и в отверстиях, нарезанию наружной и внутренней метрической резьбы, нарезанию внутренней трапецеидальной резьбы, рассверливанию, зенкерованию и развертыванию отверстий, обработке фасонных поверхностей фасок и галтелей, точению конических поверхностей на токарновинторезных станках мощностью от 4,5 до 14 кВт. Нормативами предусмотрена обработка серого чугуна, стали конструкционной, углеродистой и легированной коррозионностойкой, медных и алюминиевых сплавов, эбонита инструментами из быстрорежущей стали, а также с пластинами из твердого сплава. В нормативах учтена обработка инструментами с износостойким покрытием, позволяющая повысить производительность труда. В нормативных картах уточнены значения неполного штучного времени в соответствии с Общемашиностроительными нормативами режимов резания. Нормативы времени разработаны с учетом действующих ГОСТов на механические свойства обрабатываемых материалов

10	Организации, имеющие производство древесностружечных плит	Межотраслевые типовые нормы выработки, времени и обслуживания на производство древесностружечных плит	Постановление Минтруда России от 11.08.1998 № 31	Сборник рекомендуется для применения на предприятиях и в организациях, имеющих производство древесностружечных плит, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. Типовыми нормами выработки, времени и обслуживания охвачены все виды работ по производству древесностружечных плит как на отечественном, так и на импортном оборудовании: разделка сырья по длине; изготовление технологической щепы, стружки; хранение щепы и стружки в бункерах; сушка древесных частиц, сортирование древесной стружки; приготовление связующего; смешивание древесной стружки со связующим; формирование древесно-стружечного ковра; прессование, обрезка и шлифование древесностружечных плит. Типовые нормы позволяют определить нормы выработки по переделам технологического процесса в производстве древесностружечных плит и установить необходимую численность обслуживающего персонала
11	Все организации	Межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств	Постановление Минтруда России от 23.07.1998 № 28	Нормативами охвачена основная деятельность работников, занятых обслуживанием и текущим ремонтом средств вычислительной и организационной техники и сопровождению программного обеспечения для персональных компьютеров

1	2	3	4	5
12	Библиотеки	Межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках	Постановление Минтруда России от 03.02.1997 № 6	Нормами времени впервые охвачены все виды работ, выполняемые в библиотеках, в том числе научная (исследовательская, методическая, информационная), перевод и переработка печатных текстов, научное редактирование рукописей, выставочная работ и т. д.
13	Организации, проводящие геофизические исследования в скважинах	Межотраслевые нормы времени на геофизические исследования в скважинах, пробуренных на нефть и газ	Постановление Минтруда России от 19.12.1996 № 20	Межотраслевые нормы времени определены на геофизические исследования в скважинах, выполняемые с использованием серийной отечественной аппаратуры и оборудования на основе действующих технических инструкций и методических рекомендаций с учетом правил техники безопасности и промышленной санитарии. Сборник предназначен для нормирования труда рабочих и специалистов, находящихся на сдельной оплате, установления нормированных заданий при повременной оплате труда, а также для расчета смежных норм
14	Предприятия полиграфической промышленности и полиграфические цеха	Межотраслевые нормы времени и выработки на процессы полиграфического производства	Постановление Минтруда России от 22.07.1996 № 46	Нормами охвачены работы полиграфического производства
15	Организации ЖКХ	Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений	Постановление Минтруда России от 24.06.1996 № 38	Сборник содержит нормы обслуживания, нормы времени обслуживания и нормы времени на работы по ручной и механизированной уборке территорий домовладений, на работы по обслуживанию мусоропроводов и уборке лестничных клеток в жилых домах

16	Организации, имеющие в транспортном парке трактора	Межотраслевые укрупненные нормы времени на ремонт тракторов (гусеничных, колесных) с тяговым усилием от 3 тс (30 кН) до 6 тс (60 кН) и техническое обслуживание тракторов с тяговым усилием от 0,6 тс (6 кН) до 6 тс (60 кН)	Постановление Минтруда России от 19.12.1995 № 70	Сборники содержат укрупненные нормы времени на ремонт и техническое обслуживание гусеничных и колесных тракторов. По каждой марке тракторов приводятся укрупненные нормы времени на слесарно-сборочные и разборочные работы, на ремонтные работы, включающие в себя станочные, жестяно-медницкие, сварочные, кузнечно-термические, обойные и др., а также на замену сборочных единиц при текущем ремонте тракторов
17	Организации, имеющие в транспортном парке трактора	Межотраслевые укрупненные нормы времени на ремонт тракторов (гусеничных, колесных) с тяговым усилием от 0,6 тс (6 кН) до 2 тс (20 кН)	Постановление Минтруда России от 15.06.1995 № 32	
18	Все бюджетные организации	Межотраслевые укрупненные нормы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях	Постановление Минтруда России от 26.09.1995 № 56	Сборник охватывает все виды финансовой деятельности и бухгалтерского учета в бюджетных организациях с учетом введения в действие новых постановлений и инструкций в области ведения бухгалтерского дела и финансирования

1	2	3	4	5
19	Организации лесной промышленности	Межотраслевые нормы выработки и времени на работы, выполняемые при проведении санитарных рубок и рубок ухода за лесом	Постановление Минтруда России от 19.09.1995 № 53	Сборник содержит нормы выработки и времени на подготовительные работы (устройство верхних складов, уборка опасных, буреломных деревьев, подготовка трелевочных волоков, расчистка снега); проведение санитарных рубок (валка леса, обрезка, обрубка сучьев, раскряжевка хлыстов, окучивание древесины, трелевка леса, зачистка сучьев, сортировка-штабелевка, копка дров, окорка сортиментов, погрузка древесины), дифференцированные в зависимости от выбираемой массы с 1 га; рубки ухода за лесом (осветление, прочистка, прореживание, проходные рубки, уход за подростом, подлеском, очистка от захламленности); вывозку древесины; работы по отводу лесосек; точку, правку и ремонт лесорубочных инструментов. Нормы дифференцированы в зависимости от условий работы (летние, зимние, нормальные, тяжелые)
20	Предприятия Федеральной службы лесного хозяйства России	Типовые нормы выработки, нормы времени на работы, выполняемые в лесных питомниках	Приказ Федеральной службы лесного хозяйства России от 27.04.1995 № 67	Вошедшие в сборник нормативы на работы, выполняемые в лесных питомниках, установлены на рабочую смену: на механизированные работы – на агрегат, на ручные и конные работы – на одного исполнителя или звено исполнителей

21	Организации лесной промышленности	Межотраслевые нормы выработки и времени на вывозку леса автомобилями-лесовозами	Постановление Минтруда России от 27.01.1995 № 5	Сборник содержит нормы выработки и времени на вывозку древесины хвойных, мягколиственных и твердолиственных пород автопоездами грузоподъемностью: до 8 т, 8,1-12 т, 12,1-16 т, 16,1-20 т, свыше 20 т (в т.ч. автомобилями ЗИЛ, Урал, МАЗ, КамАЗ, КрАЗ, Комацу-Ниссан, Мицубиси) по различным видам дорог в зависимости от расстояния вывозки по магистралям и усам
22	Организации лесной промышленности	Межотраслевые нормы выработки и времени на лесозаготовительные работы	Постановление Минтруда России от 19.12.1994 № 82	Сборник содержит нормы выработки и времени на лесосечные работы (валка деревьев, трелевка сортиментов, леса, обрезка сучьев и вершин, погрузка заготовленного леса и др., выполняемые современными машинами), вывозку леса тепловозами по УЖД, работы, выполняемые на верхних и нижних складах
23	Лесохозяйственные предприятия и природоохранные объекты	Типовые нормы выработки на работы по уходу за молодняками путем кольцевания деревьев и инъекции арборицидов в стволы деревьев	Приказ Федеральной службы лесного хозяйства России от 20.04.1993 № 100	Типовые нормы выработки предназначены для нормирования труда рабочих, занятых на ручных работах по уходу за молодняками кольцевателями КД-1 (БТИ-2Б), БТИ-1, и инъекцией арборицидов в стволы деревьев
24	Сельское хозяйство, лесохозяйственные предприятия и природоохранные объекты	Типовые нормы выработки для нормирования труда рабочих в подсобных сельских хозяйствах и побочном пользовании лесом	Инструкция Федеральной службы лесного хозяйства России от 20.04.1993 № 100	Сборником охвачены нормы выработки на конноручные работы в полеводстве, на заготовку сена, на заготовку березового сока, на выращивание грибов вешенки обыкновенной, на выращивание шампиньонов, на работы в прудовых рыбоводных хозяйствах

1	2	3	4	5
25	Сельское хозяйство, лесохозяйственные предприятия и природоохранные объекты	Типовые нормы выработки на лесокультурные работы, выполняемые в горных условиях	Постановление Федеральной службы лесного хозяйства России от 20.04.1993 № 100	Нормы выработки предназначены для нормирования труда рабочих, занятых на лесокультурных, лесозащитных и противопожарных работах, выполняемых механизированным и конно-ручным способом на горных склонах, песках. Нормы рекомендуются для применения в организациях Федеральной службы лесного хозяйства России, а также в межхозяйственных лесхозах и колхозах, выполняющих указанные работы, независимо от их ведомственной подчиненности. Нормы предусматривают технологию работ при создании лесных насаждений на горных склонах, песках, а также методику организации труда трактористов-машинистов и обслуживающего персонала на лесокультурных работах

Таблица 1.2

№ п/п	Организации, структуры	Название	Акт
1	2	3	4
1	Протезно-ортопедические организации	Нормы времени на прием заказов, изготовление и выдачу протезов нижних конечностей моделей ПН6-Э1 и ПН3-Э1	Постановление Минтруда России от 26.04.2004 № 64
2	Органы социальной защиты населения	Нормы времени на работы по назначению и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, выполняемые органами социальной защиты населения	Постановление Минтруда России от 23.10.2003 № 73
3	Организации дорожного хозяйства	Нормы времени на работы по зимнему содержанию автомобильных дорог с использованием новой техники	Распоряжение Минтранса России от 08.09.2003 № ИС-773-р
4	Образовательные учреждения	Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования	Письмо Минобразования России от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15
5	Органы технической инвентаризации	Нормы времени на выполнение работ по государственному техническому учету и технической инвентаризации объектов градостроительной деятельности	Приказ Госстроя России от 15.05.2002 № 79
6	Федеральные органы исполнительной власти	Нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти	Постановление Минтруда России от 26.03.2002 № 23

Окончание табл.

120

1	2	3	4
7	Пенсионные органы	Нормы времени на работы по назначению и выплате пенсий	Постановление Минтруда России от 23.05.2001 № 43
8	Организации ЖКХ	Нормы времени на установку, обслуживание и ремонт счетчиков воды	Приказ Госстроя России от 16.08.2000 № 184
9	Организации	Нормы времени на работы по технической паспортизации основных фондов жилищно-коммунального хозяйства	Приказ Госстроя России от 12.10.1999 № 75
10	Органы технической инвентаризации	Нормы времени на выполнение основных видов микробиологических исследований	Методические указания Минздрава России от 18.01.1999 № 1100/82-99-23
11	Организации, осуществляющие обслуживание лифтов	Нормы времени и расценки на ремонт, модернизацию и техническое обслуживание лифтов	Приказ Госстроя России от 11.07.1997 № 17-43
12	Федеральное казначейство	Нормативы времени на работы, выполняемые работниками отделений территориальных органов Федерального казначейства	Постановление Минтруда России. Приказ Минфина России от 23.12.1996 № 24
13	Дистанции сигнализации и связи	Типовые нормы времени на техническое обслуживание устройств автоматики, телемеханики и связи	Указание МПС России от 07.06.1996 № С-489у

14	Организации ЖКХ	Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по содержанию домовладений	Постановление Минтруда России от 24.06.1996 № 38
15	Библиотеки	Межотраслевые нормы времени на научные работы, выполняемые работниками библиотек	Постановление Минтруда России от 02.12.1994 № 74
16	Промышленные организации	Нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных, строгальных и долбежных станках в условиях ремонтных цехов и мастерских	Постановление Минтруда России от 23.03.1994 № 26
17	Промышленные организации	Общемашиностроительные норматив времени на работы, выполняемые при ковке на молотах с массой падающих частей до 5 тонн	Постановление Минтруда России от 20.12.1993 № 180
18	Промышленные организации	Укрупненные нормативы времени (нормы) и технологии на ремонт центробежных насосов	Постановление Минтруда России от 20.12.1993 № 179
19	Организации, выполняющие горнопроходческие и нарезные горные работы	Укрупненные нормативы времени на горнопроходческие и нарезные горные работы шахт и рудников горнодобывающей промышленности и в геологоразведке	Постановление Минтруда России от 21.04.1993 № 89
20	Промышленные организации	Укрупненные нормативы времени на работы по ремонту тягудутьевых машин (дымососы, вентиляторы)	Постановление Минтруда России от 21.04.1993 № 87
21	Промышленные, строительные, конструкторские организации	Укрупненные нормы времени на разработку технологической документации	Постановление Минтруда России от 21.04.1993 № 86

# Нормативы численности персонала\*

Таблица 1

№ п/п	Организации, структуры	Название	Акт	Содержание
1	2	3	4	5
1**	Психоневрологические интернаты	Нормативы численности работников государственных и муниципальных психоневрологических интернатов	Постановление Минтруда России от 22.12.2003 № 86	Нормативы предусматривают расчет численности работников, осуществляющих функции: общего руководства; правовое обслуживание; бухгалтерский учет и финансово-экономическое обеспечение; делопроизводство; материально-техническое снабжение; комплектование и учет кадров; ремонтно-техническое и энергетическое обслуживание; социально-трудовую реабилитацию и культурно-массовое обслуживание; организацию питания; транспортно-погрузочные работы; бытовое обслуживание; обслуживание и содержание зданий и территорий; медицинское обслуживание

\* Утвержденные за период с 1993 по 2005 гг.

\*\* Тонем выделены сборники и справочники, выпуск и распространение которых осуществляется Управлением нормативов по труду ФГУП НИИ ТСС Росздрава (ранее – ЦБНТ) по адресу: г. Москва, 105064, Москва, ул. Земляной вал, д. 34. Телефон: (095) 917-38-50.

2	Федеральные органы исполнительной власти	Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти	Постановление Минтруда России от 05.06.2002 № 39	Нормативы численности содержат три раздела: общая часть, организация труда и нормативная часть. Кроме этого приводится пример расчета нормативной численности работников кадровой службы и бухгалтерии федерального органа исполнительной власти
3	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Нормативы численности работников домов-интернатов для престарелых и инвалидов	Постановление Минтруда России от 15.02.2002 № 13	Нормативы численности охватывают следующие направления деятельности работников домов-интернатов: общее руководство; правовое обслуживание; бухгалтерский учет и финансово-экономическая деятельность; делопроизводство; материально-техническое снабжение; комплектование и учет кадров; ремонтно-техническое и энергетическое обслуживание; социально-трудовая реабилитация и культурно-массовое обслуживание; организация питания; транспортное обслуживание и погрузо-разгрузочные работы; бытовое обслуживание; обслуживание и содержание зданий и территорий; медицинское обслуживание
4	Все организации	Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях	Постановление Минтруда России от 22.01.2001 № 10	Нормативы численности предусматривают условия формирования организационной структуры службы охраны труда в организации. Нормативы численности охватывают такие направления деятельности работников службы охраны труда в организации, как:

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
				управление охраной труда; организация работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний; организация работы по проведению аттестации рабочих мест на соответствие их требованиям условий и охраны труда; организация пропаганды по охране труда; проведение вводного инструктажа; организация проведения инструктажа, обучения, проверки знаний требований охраны труда работников; планирование мероприятий по охране труда, составление статистической отчетности по установленным формам, ведение документации по охране труда; оперативный контроль за состоянием охраны труда в организации и ее структурных подразделениях; контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда; участие в реконструкции производства и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников организации; расследование и учет несчастных случаев
5	Территориальные органы ФОМС	Методические указания по расчету нормативов численности работников территориальных фондов	Приказ фонда ОМС от 11.07.2000 № 57	Нормативы численности охватывают функции по: общему руководству деятельностью территориального Фонда обязательного медицинского страхования и его филиалами; организации сбора и учета страховых взносов; бухгалтерскому учету

		обязательного медицинского страхования и их филиалов по основным функциям		и анализу деятельности; планово-экономической деятельности (включая методическое обеспечение и маркетинг); организации обязательного медицинского страхования; контрольно-ревизионной деятельности; автоматизации информационного обеспечения; правовому обеспечению; кадровому обеспечению; организационно-техническому обеспечению; транспортному и хозяйственному обслуживанию
6	Почтамты, узлы почтовой связи, отделения связи	Типовые нормативы численности работников, занятых выполнением операций и видов работ по выплате пенсий и пособий в почтамтах, районных, городских узлах почтовой связи, отделениях связи	Приказ Минсвязи России от 01.12.2000 № 204	Нормативы численности охватывают функции по обработке, доставке, вручению пенсий и пособий в почтамтах, районных, городских узлах почтовой связи, отделениях связи при выплате пенсий и пособий по ведомостям и поручениям
7	Коммунальные электроэнергетических предприятий	Нормативы численности работников коммунальных электроэнергетических предприятий	Приказ Госстроя России от 03.04.2000 № 68	Нормативная численность установлена для наиболее распространенных условий выполнения работ в соответствии с действующими правилами техники безопасности и технической эксплуатации с учетом обеспечения рабочих мест необходимой техникой, инвентарем и оборудованием применительно к характеру выполняемой работы. Нормативами охвачены следующие работы: общее руководство; подбор и расстановка кадров; технико-экономическое

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
				планирование; организация труда и заработной платы; бухгалтерский учет и финансовая деятельность; организация технической эксплуатации электроэнергетических устройств, оборудования и сооружений; материально-техническое снабжение; организация охраны труда и техники безопасности; общее дело-производство и хозяйственное обслуживание
8	Теплоэнергетические предприятия	Нормативы численности руководителей, специалистов и служащих коммунальных теплоэнергетических предприятий	Приказ Госстроя России от 12.10.1999 № 74	Нормативами охвачены следующие работы: общее руководство; подбор и расстановка кадров; технико-экономическое планирование; организация труда и заработной платы; бухгалтерский учет и финансовая деятельность; организация технической эксплуатации электроэнергетических устройств, оборудования и сооружений; материально-техническое снабжение; организация охраны труда и техники безопасности; общее дело-производство и хозяйственное обслуживание
9	Организации ЖКХ	Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом подвижного состава автомобильного транспорта, строительных	Приказ Госстроя России от 01.10.1999 № 69	Нормативами охвачены следующие работы: общее руководство; подбор и расстановка кадров; технико-экономическое планирование; организация труда и заработной платы; бухгалтерский учет и финансовая деятельность; организация технической эксплуатации электроэнергетических устройств, оборудования и сооружений; материально-техническое снабжение; организация

		и специальных машин на предприятиях и в организациях жилищно-коммунального хозяйства		охраны труда и техники безопасности; общее делопроизводство и хозяйственное обслуживание
	Организации ЖКХ	Нормативы численности рабочих котельных установок и тепловых сетей	Приказ Госстроя России от 22.03.1999 № 65	Нормативы численности рабочих разработаны для котельных, работающих на газообразном, жидком и твердом топливе; для тепловых сетей с теплоносителем – горячая вода или пар. Нормативами охвачены следующие работы: обслуживание котлов, работающих на газообразном, жидком топливе и электронагреве; обслуживание котлов, работающих на твердом топливе; обслуживание мазутного хозяйства; обслуживание насосных установок; обслуживание установок химводоочистки; подача угля ленточными конвейерами (транспортёрами); транспортирование угля вручную; обслуживание и ремонт трубопроводов, оборудования и сооружений; тепловых сетей; обслуживание центральных (групповых) тепловых пунктов
10	Тепловые электростанции	Нормативы численности промышленно-производственного персонала тепловых электростанций Российской Федерации	Приказ Минэнерго России от 27.07.1998 № 252	Нормативы предусматривают необходимую численность персонала (рабочих, руководителей, специалистов и служащих) для выполнения всего комплекса эксплуатационных и ремонтных работ, с соблюдением требований государственных норм и правил устройства и безопасной эксплуатации

Окончание табл.

1	2	3	4	5
				тепловых электростанций. В нормативную численность, рассчитанную по данному сборнику, дополнительно включается персонал: по обслуживанию находящихся на балансе электростанций внешних электрических и тепловых сетей, районных и передвижных котельных, энергопоездов и дизельных электростанций, подразделений, занятых обслуживанием автоматизированных систем управления (АСУ), численность которого определяется по действующим нормативам; автотранспорта – по расчету; ведомственной военизированной (сторожевой) и пожарной охраны

# Сборники тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и других служащих\*

Таблица 1

<i>№ п/п</i>	<i>Организации, структуры</i>	<i>Название</i>	<i>Акт утверждения</i>
1	2	3	4
1	Организации лесного хозяйства	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников лесного хозяйства Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 16.11.1992 № 35
2	Органы рыбоохраны и воспроизводства рыбных запасов	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников органов рыбоохраны и воспроизводства рыбных запасов Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 19.11.1992 № 38
3	Организации гидрометеорологической службы	Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников гидрометеорологической службы Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 20.11.1992 № 39
4	Организации агропромышленного комплекса	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетной сферы агропромышленного комплекса Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 29.12.1992 № 64

\* Утвержденные за период с 1993 по 2005 гг.

Продолжение табл.

1	2	3	4
5	Организации физической культуры и спорта	Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 22.01.1993 № 8
6	Учреждения и организации МЧС России	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетных учреждений и организаций, подведомственных Государственному комитету Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации стихийных бедствий	Постановление Минтруда России от 20.04.1993 № 84
7	Вооруженные силы РФ	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетной сферы Вооруженных сил Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 28.02.1994 № 20
8	Учреждения и организации службы социальной защиты населения	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетных учреждений и организаций службы социальной защиты населения Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 12.10.1994 № 66
9	Сберегательный банк	Квалификационные характеристики по должностям работников Сберегательного банка Российской Федерации и его филиалов	Постановление Минтруда России от 06.12.1995 № 67
10	Министерство обороны РФ	Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников бюджетной сферы Министерства обороны Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 25.12.1995 № 72

11	Комитет РФ по патентам и товарным знакам	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям Государственных патентов экспертов комитета Российской Федерации по патентам и товарным знакам	Постановление Минтруда России от 13.08.1996 № 51
12	Органы внутренних дел	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников подразделений органов внутренних дел Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 13.08.1996 № 53
13	Организации железнодорожного транспорта	Квалификационные характеристики и разряды оплаты труда должностей руководителей, специалистов и служащих по отраслевой тарифной сетке	Указание МПС России от 18.10.1996 № А-914у
14	Морские инспекции	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников специализированных морских инспекций Государственного комитета Российской Федерации по охране окружающей среды	Постановление Минтруда России от 17.02.1997 № 9
15	Учреждения здравоохранения	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников здравоохранения Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 27.08.1997 № 43
16	<b>Все организации</b>	<b>Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих</b>	<b>Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37</b>
17	Заповедники	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников государственных природных заповедников, национальных парков Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 16.10.1998 № 42

Окончание табл.

1	2	3	4
18	Организации туристской индустрии	Квалификационные требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии	Постановление Минтруда России от 17.05.1999 № 8
19	Организации физической культуры	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников сборных команд Российской Федерации по видам спорта	Постановление Минтруда России от 31.01.2000 № 12
20	Служба медико-социальной экспертизы	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников учреждений государственной службы медико-социальной экспертизы и отдельным должностям работников бюджетных организаций социального обслуживания Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 05.04.2000 № 28
21	Центр спортивной подготовки сборных команд	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников центра спортивной подготовки сборных команд	Постановление Минтруда России от 24.08.2000 № 60
22	Телевизионные и радиовещательные компании	Тарифно-квалификационные характеристики должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний	Постановление Минтруда России от 04.10.2000 № 67
23	Центры занятости населения	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников центров занятости населения	Постановление Минтруда России от 13.12.2000 № 90
24	Атомные станции	Квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов атомных станций	Постановление Минтруда России от 03.05.2001 № 36

25	Ведомственная охрана Минфина России	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников ведомственной охраны Министерства финансов Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 03.08.2001 № 61
26	Организации геологии и разведки недр	Квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов организаций геологии и разведки недр	Постановление Минтруда России от 20.12.2002 № 82
27	Органы морской охраны Пограничной службы Российской Федерации	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников органов морской охраны Пограничной службы Российской Федерации	Постановление Минтруда России от 20.12.2002 № 84
28	Организации воздушного транспорта	Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников воздушного транспорта	Постановление Минтруда России от 28.11.2003 № 78
29	Центры стандартизации, метрологии и сертификации	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников центров стандартизации, метрологии и сертификации, уполномоченных осуществлять государственный контроль и надзор»	Постановление Минтруда России от 29.01.2004 № 5
30	Государственная противопожарная служба МЧС России	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел I «Квалификационные характеристики отдельных категорий работников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»	Постановление Минтруда России от 22.04.2004 № 51

# Выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)

Таблица 1

№ выпуска ЕТКС		Наименование выпуска*	Акт
сейчас	ранее		
01**	01	Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изм. на 01.06.1998)
02	02	Литейные работы Сварочные работы Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы Кузнечно-прессовые и термические работы Механическая обработка металлов и других материалов Металлопокрытия и окраска Эмалирование Слесарные и слесарно-сборочные работы	Постановление Минтруда России от 15.11.1999 № 45

\* Выпуск и распространение официальных изданий выпусков ЕТКС осуществляет Управление нормативов по труду ФГУП НИИ ТСС Росздрави (ранее — ЦБНТ) по адресу: г. Москва, 105064, Москва, ул. Земляной вал, д. 34. Телефон: (095) 917-38-50.

\*\* Тонем выделены номера выпусков ЕТКС, применяемые в настоящее время.

03	03	Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	Постановление Госкомтруда СССР, Госстроя СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.07.1985 № 226/125/15-88 (с изм. на 29.09.1997)
04	04	Общие профессии горных и горнокапитальных работ Общие профессии обогащения, агломерации, брикетирования Добыча и обогащение угля и сланца, строительство угольных и сланцевых шахт и разрезов Строительство метрополитенов, туннелей и подземных сооружений специального назначения Добыча и обогащение рудных и россыпных полезных ископаемых Агломерация руд Добыча и обогащение горно-химического сырья Добыча и обогащение строительных материалов Добыча и переработка торфа Переработка бурых углей и озокеритовых руд	Постановление Минтруда России от 12.08.2003 № 61
05	05	Геологоразведочные и топографо-геодезические работы	Постановление Минтруда России от 17.02.2000 № 16
06	06	Бурение скважин Добыча нефти и газа	Постановление Минтруда России от 14.11.2000 № 81

Продолжение табл.

07	07	Общие профессии черной металлургии Доменное производство Сталеплавильное производство Прокатное производство Трубное производство Ферросплавное производство Коксохимическое производство Производство огнеупоров Переработка вторичных металлов	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1984 № 381/23-157
08	08	Общие профессии цветной металлургии Производство цветных, редких металлов и порошков из цветных металлов Обработка цветных металлов Производство твердых сплавов, тугоплавких металлов и изделий порошковой металлургии Производство электродной продукции	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.01.1983 № 9/2-40
09	09	Эксплуатация оборудования электростанций и сетей, обслуживание потребителей энергии Ремонт оборудования электростанций и сетей	–
		Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики	Постановление Минтруда России 12.03.1999 № 5
10	10	Производство часов и технических камней, ремонт часов	Постановление Минтруда России от 11.10.2000 № 72

11	11	Игольное производство	Постановление Минтруда России от 18.03.2002 № 18
12	12	Ремизо-бердочное производство	Постановление Госкомтруда СССР от 22.03.1984 № 82/6-38
13	13	Жестяно-баночное и тубное производство	Постановление Минтруда России от 17.04.2000 № 32
14	14	Производство металлических электродов	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 37
15	15	Производство металлических канатов, сеток, пружин, щеток и цепей	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 39
16	16	Производство медицинского инструмента, приборов и оборудования	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 38
17	17	Производство абразивов	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 08.02.1983 № 20/4-41
18	18	Производство синтетических алмазов, сверхтвердых материалов и изделий из них и природных алмазов	Постановление Минтруда России от 26.07.2002 № 52

*Продолжение табл.*

19	19	Общие профессии электротехнического производства Производство электроизоляционных материалов Электроугольное производство Кабельное производство Изоляционные и намоточно-обмоточные работы Производство химических и других источников тока	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 26.04.1985 № 113/10-32
20	20	Общие профессии электронной техники Полупроводниковое производство Производство радиодеталей Электровакуумное производство Пьезотехнические производства	Постановление Минтруда России от 21.01.2000 № 5
21	21	Производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи	Постановление Минтруда России от 07.03.2001 № 23
22	22	Производство и ремонт летательных аппаратов, двигателей и их оборудования	Постановление Минтруда России от 26.03.2002 N 24
23	23	Судостроение и ремонт	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 24.04.1985 № 109/10-17
24	24	Общие профессии химических производств	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 13.02.1986 № 43/4-61

25	25	Азотные производства и продукты органического синтеза Основные химические производства	Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 20.03.1985 № 79/6-86
26	26	Анилинокрасочные производства Производство полиграфических красок Лакокрасочные производства	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.07.1985 № 228/15-90
27	27	Производства синтетических смол, пластических масс и их переработка Производство полимерных строительных материалов и изделий Производство органического стекла и изделий из органического стекла	Постановление Минтруда России от 20.02.2004 № 20
28	28-29	Производство стекловолокон, стекловолокнистых материалов, стеклопластиков, химических волокон и изделий из них	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.11.1984 № 332/22-72
29	30-31	Гидролизное производство и переработка сульфитных щелоков Производство дрожжей Ацетонобутиловое производство Производство лимонной и винно-каменной кислот Производство дрожжей Производство медикаментов, витаминов, медицинских, бактерийных и биологических препаратов и материалов	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 22.08.1985 № 294/18-43

Продолжение табл.

30	32	Производство синтетических каучуков, жирозаменителей и продуктов нефтехимии	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.05.1984 № 163/10-53
31	33	Общие профессии производства и переработки резиновых смесей Производство резиновых технических изделий, резиновой обуви и резиновых изделий широкого потребления Производство регенерата Производство технического углерода Производство, восстановление и ремонт шин	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 04.07.1985 № 218/14-78
32	34	Химико-фотографические производства	Постановление Минтруда России от 14.11.2000 № 80
33	35	Производство искусственной кожи	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.11.1984 № 333/22-73
34	36	Переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживание магистральных трубопроводов	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 07.06.1984 № 171/10-109 (с изм. на 31.07.1995)

35	37	Производство изделий из коры пробкового дерева	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.07.1984 № 216/14-3
36	38	Производство асбестовых технических изделий	Постановление Минтруда России от 05.02.2004 № 8
37	39	Лесозаготовительные работы Лесосплав Подсочка леса Заготовка и переработка тростника	Постановление Минтруда России от 29.08.2001 № 65
38	40	Общие профессии деревообрабатывающих производств Лесопиление и деревообработка Производство древесных и костровых плит Производство фанеры Производство мебели Производство спичек Производство карандашей	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 10.01.1985 № 7/2-13
39	41	Производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.09.1986 № 335/20-98
40	42, 43	Производство строительных материалов	Постановление Минтруда России от 17.05.2001 № 41

Продолжение табл.

41	44	Производство стекла и стеклоизделий	Постановление Минтруда России от 28.05.2002 № 37
42	45	Общие профессии производства керамических, фарфоровых и фаянсовых изделий Производство изделий строительной керамики Производство электрокерамических изделий Производство фарфоровых и фаянсовых изделий	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.07.1984 № 218/14-5
43	46	Первичная обработка хлопка и лубяных культур	Постановление Минтруда России от 13.03.2000 № 23
44	47	Общие профессии производства текстиля Шелкомотальное производство Хлопчатобумажное производство Льняное производство Шерстяное производство Шелковое производство Пенькоджутовое производство Производство ваты Производство нетканых материалов Сетевязальное производство Валяльно-войлочное производство Трикотажное производство Производство текстильной галантереи Ручное ткачество	Постановление Минтруда России от 14.07.2003 № 51

45	48	Общие профессии производств легкой промышленности Кожевенное и кожсырьевое производство Производство кожаной обуви Меховое производство Кожгалантерейное производство Шорно-седельное производство Производство технических изделий из кожи Щетино-щеточное производство Дубильно-экстрактовое производство	Постановление Минтруда России от 24.02.2004 № 22
46	49	Швейное производство	Постановление Минтруда России от 03.07.2002 № 47
47	50	Парашютное производство	Постановление Минтруда России от 14.07.2003 № 52
48	51	Общие профессии производств пищевой продукции	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 32
49	52	Производство мясных продуктов Переработка птицы и кроликов Маслодельное, сыродельное и молочное производство	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 33
50	54	Добыча и переработка рыбы и морепродуктов	Постановление Минтруда России от 12.10.2000 № 73

Продолжение табл.

51	53, 55	Производство алкогольной и безалкогольной продукции Хлебопекарно-макаронное производство Кондитерское производство Крахмалопаточное производство Производство сахара Производство пищевых концентратов Табачно-махорочное и ферментационное производство Эфиромасличное производство Производство чая Парфюмерно-косметическое производство Масложировое производство Добыча и производство поваренной соли Добыча и переработка солодкового корня Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производство Торговля и общественное питание Производство консервов	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 30
52	56	Железнодорожный транспорт и метрополитен Автомобильный и городской электрический транспорт Морской и речной транспорт	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.12.1983 № 283/24-82 (с изм. на 29.06.1998)
53	57	Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов)	Постановление Минтруда России от 13.04.2000 № 30
54	58	Работы и профессии рабочих связи	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.04.1984 № 122/8-43

55	59	Общие профессии полиграфического производства Формные процессы полиграфического производства Печатные процессы Брошюровочно-переплетные и отделочные процессы Шрифтовое производство	Постановление Минтруда России от 30.01.2002 № 4
56	60	Производство наглядных пособий	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.07.1984 № 217/14-4
57	61	Рекламно-оформительские и макетные работы Реставрационные работы	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.04.1985 № 105/9-73
58	62	Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания Киносети и кинопрокат Театрально-зрелищные предприятия	Постановление Минтруда России от 16.07.2003 № 54
59	63	Общие профессии производства музыкальных инструментов Производство клавишных инструментов Производство смычковых инструментов Производство щипковых инструментов Производство язычковых инструментов Производство духовых и ударных инструментов Ремонт и реставрация музыкальных инструментов	Постановление Минтруда России от 26.04.2004 N 63

Окончание табл.

60	64	Производство игрушек	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 04.05.1983 № 88/10-32
61	65	Общие профессии производства художественных изделий Ювелирно-филигранное производство Производство художественных изделий из металла Производство художественных изделий из дерева, капокорня и бересты Гранильное производство Производство художественных изделий из камня Производство художественных изделий из папье-маше с ми- ниатюрной живописью Производство художественных изделий из кости и рога Производство художественных изделий из янтаря Скульптурное производство Производство грунтованного холста и картона Производство художественных изделий из кожи и меха Производство изделий народных художественных промыслов	Постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 40
62	66	Работы в сфере бытовых услуг	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.10.1984 № 320/21-22

63	69	Газовое хозяйство городов, поселков и населенных пунктов Водопроводно-канализационное хозяйство Зеленое хозяйство	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.09.1984 № 272/17-70 (с изм. на 29.06.1995)
64	70	Работы и профессии рабочих в животноводстве Профессии рабочих сельскохозяйственного производства	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.07.1983 № 156/15-28
65	71	Оптико-механическое производство	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 24.07.1985 № 239/16-26
66	72	Ремонт и испытание изделий спецпроизводств	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 24.10.1985 № 352/22-55
67	67	Перечень (алфавит) профессий, помещенных в ЕТКС, с указанием наименований профессий по ранее действовавшим ЕТКС и КС	НИИ труда, 1988
68	68	Перечень наименований профессий, предусмотренных ранее действовавшими ЕТКС и КС, с указанием измененных наименований профессий и разделов ЕТКС, в которые они включены	НИИ труда, 1990

# Методические пособия по разработке должностных и производственных инструкций\*

Таблица 1

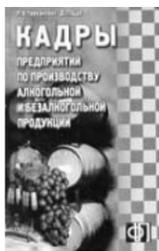
№ п/п	Издание	Отрасль	Составители инструкций	Содержание	
1		<b>Все отрасли</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	В 4-е издание сборника включено <b>300 образцов</b> общеотраслевых должностных инструкций на основании Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
2		<b>Все отрасли</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	В пособие включено <b>100 образцов</b> должностных инструкций по новым должностям, появившимся в отечественной системе организации труда в последние годы, таких как «логистик», «мерчандайзер», «супервайзер» и др. Каждый образец сопровождается краткой справкой о должности	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru

\* Все образцы должностных и производственных инструкций оформлены по стандартам делопроизводства.

3		<b>Образование. Библиотечное дело</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	<b>40 образцов</b> должностных и производственных инструкций на персонал образовательных учреждений основного и профессионального образования, библиотек, включенных в пособие, позволят кадровикам качественно и оперативно разработать инструкции учителям, преподавателям, методистам, др.	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>
4		<b>Здравоохранение</b>	Л.В. Труханович А.К. Рюмина	<b>30 образцов</b> должностных инструкций и <b>120 квалификационных</b> характеристик врачей-специалистов, среднего обслуживающего персонала позволит руководству учреждений здравоохранения эффективно организовать труд медицинских работников и уменьшить количество трудовых споров с персоналом	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>
5		<b>Культура и искусство</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	В пособие вошел <b>61 образец</b> должностных инструкций на руководящий персонал учреждений культуры и искусства, а также по должностям творческих работников (режиссера, артистов, дирижера, балетмейстеров, художников и других) и административно-технических работников	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>

6		<b>Морской и речной транспорт</b>	Д.Л. Щур В.И. Савин	<b>32 образца</b> должностных и производственных инструкций на основной судовой персонал (капитанов, помощников командира, штурманов, механиков, лоцмана, боцмана, матросов и др.), а также на береговой персонал (работников портов) упростит разработку инструкций в организациях водного транспорта	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
7		<b>Автотранспорт Перевозочная деятельность</b>	Л.В. Труханович В.И. Савин	В пособие, необходимое экономистам по труду автотранспортных организаций, а также всех организаций, имеющих транспортные подразделения и парки автотранспорта, включено <b>57 образцов</b> должностных и производственных инструкций на ключевые должности и профессии транспортной отрасли	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
8		<b>Железнодорожный транспорт</b>	В.И. Савин	<b>43 образца</b> должностных и производственных инструкций на основной и вспомогательный персонал железных дорог позволит сотрудникам кадровых служб организаций железнодорожного транспорта упростить разработку основных документов по организации труда	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru

9		<b>Полиграфия, издательская и рекламная деятельность</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	В пособие вошло <b>55 образцов</b> должностных и производственных инструкций на персонал полиграфических, издательских, рекламных организаций и профильных структурных подразделений. С помощью пособия кадровики смогут оперативно разработать инструкции на свои основные штатные единицы	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
10		<b>Туристская деятельность</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	<b>33 образца</b> должностных и производственных инструкций на работников сферы туристской индустрии (менеджерам, администраторам, агентам, гидам, др.) разработаны с учетом требований современного законодательства о туристской деятельности и новейших тенденций развития данной отрасли	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
11		<b>Торговля</b>	Д.Л. Щур В.И. Савин	<b>44 образца</b> должностных и производственных инструкций на персонал (руководящий, обслуживающий, вспомогательный и технический) торговых организаций учитывают требования российского торгового законодательства, а также сложившуюся в сфере торговли кооперацию и разделение труда	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru

12		<b>Общественное питание</b>	Л.В. Труханович А.К. Рюмина	<b>32 образца</b> должностных и производственных инструкций позволит быстро и качественно организовать труд работников ресторанов, закусочных, столовых, баров, кафе (менеджеров, администраторов, калькуляторов, поваров, барменов, официантов, пекарей, кондитеров, кассиров, др.)	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>
13		<b>Пищевая промышленность</b>	Д.Л. Щур Н.Н. Альбицкая	В пособие включено <b>70 образцов</b> должностных и производственных инструкций работников пищевой промышленности (начальников участков и технологов, мастеров, других руководителей и специалистов, а также работников основного производства (кондитерского, мукомольного, мясного, пр.)	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>
14		<b>Алкогольная промышленность</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	<b>43 образца</b> должностных и производственных инструкций, разработанных для отрасли производства алкогольной продукции, сократят время на составление инструкций для управленческого, основного производственного и вспомогательного персонала	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 <a href="http://www.dis.ru">www.dis.ru</a>

15		<p><b>Бытовое обслуживание</b></p>	<p>Д.Л. Щур Л.В. Труханович</p>	<p><b>53 образца</b> должностных и производственных инструкций, учитывающих сложившиеся в сфере оказания бытовых услуг разделение и кооперацию труда, позволят руководству комбинатов бытового обслуживания, прачечных, ателье, парикмахерских, салонов и др. упорядочить работу своего персонала</p>	<p>Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru</p>
16		<p><b>Гостиничное обслуживание</b></p>	<p>Д.Л. Щур Л.В. Труханович</p>	<p><b>38 образцов</b> должностных и производственных инструкций на персонал сферы гостиничного обслуживания разработаны с учетом законодательства об оказании гостиничных услуг и позволяют эффективно организовать работу менеджеров, портье, швейцаров, горничных, носильщиков и др.</p>	<p>Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru</p>
17		<p><b>Лесная и деревообрабатывающая промышленность</b></p>	<p>Д.Л. Щур Л.В. Труханович</p>	<p><b>48 образцов</b> должностных и производственных инструкций на работников могут быть использованы в качестве основы для разработки инструкций на основной и вспомогательный персонал сферы лесной и деревообрабатывающей промышленности (механиков, мастеров, технологов, машинистов, др.)</p>	<p>Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru</p>

18		<b>Строительство</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	В пособие вошло <b>33 образца</b> должностных и производственных инструкций, разработанных для сферы строительства с учетом нового законодательства в сфере строительства. Экономисты могут оперативно разработать инструкции на работников основных участков и подразделений, технический персонал	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
19		<b>ЖКХ</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	Специалистам по организации труда предприятий жилищно-коммунальной сферы остается адаптировать приводимые в пособии <b>49 образцов</b> должностных и производственных инструкций на начальников хозяйств и участков, диспетчеров, слесарей, др.) под свою специфику	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
20		<b>Спорт и физическая культура</b>	Д.Л. Щур Л.В. Труханович	<b>42 образца</b> должностных и производственных инструкций разработаны для облегчения работы трудовых и кадровиков организаций физической культуры и спорта: с помощью пособия они легко составят инструкции на руководящий персонал, инструкторов и тренеров по видам спорта, других специалистов	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru

21		<b>Почта Связь</b>	В.И. Савин	<b>45 образцов</b> должностных и производственных инструкций, вошедших в пособие, сократят время на составление инструкций для почтамтов, телеграфов, узлов телефонной связи, др. (инженеров, монтажников, операторов, телефонистов, электромонтеров, почтальонов, монтеров и др.)	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
22		<b>Сельское хозяйство</b>	Л.В. Труханович В.В. Екомасов	В пособие включено <b>50 образцов</b> должностных и производственных инструкций на работников организаций животноводства и растениеводства. С его помощью руководство колхозов и совхозов, ферм, с/х участков и подсобных хозяйств сможет эффективно организовать труд своих работников.	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru
23		<b>Все отрасли</b>	В.И. Савин	В пособии приводится <b>54 образца</b> должностных и производственных инструкций на работников ремонтных подразделений (начальников, мастеров, слесарей, электромонтеров, электрослесарей, пр.), имеющих почти в каждой промышленной организации и в большинстве обслуживающих предприятий	Магазин «Сигма», г. Москва, ул. Просторная, д. 4 Тел.: (095) 964-97-57; 168-63-46 www.dis.ru

Е.А. Саркисянц, Л.В. Щур-Труханович

**Оплата и организация труда:  
правовые и экономические вопросы**

Специальный выпуск журнала «Кадры предприятия»

*Практическое пособие*

Подписано в печать с оригинал-макета 25.11.2005

Формат 84 × 108/32. Объем 5 печ. л.

Тираж 5000 экз. Заказ №

Издательство «Финпресс»

Почтовый адрес: 121096, Москва, а/я 530

Тел. 148-81-34; 168-39-63

E-mail: [zakaz@dis.ru](mailto:zakaz@dis.ru)

<http://www.dis.ru>