

Организуем работы в ночное время

© Д.Л. ЩУР,
к.э.н.

Февраль-март, 2005

В соответствии с международной классификацией термин «ночной труд» означает любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра¹. Часть первая статьи 96 Трудового кодекса РФ предусматривает более четкие рамки ночного времени — это период с 22 часов до 6 часов.

Для чего работодателю необходимо привлекать своих работников к работам в то время, когда подавляющее большинство людей использует его для отдыха и сна?

Основным мотивом, которым руководствуется работодатель, является желание достичь высоких экономических результатов: роста производства, увеличения его эффективности, повышения производственного потенциала, снижения потребностей в капитальных вложениях и т.д. Работодатель стремится по максимуму использовать имеющиеся производственные мощности, добиться того, чтобы физический износ применяемого оборудования опережал его моральное старение, чтобы уникальное и дорогостоящее оборудование применялось без перерывов.

Применение ночного труда обуславливается и другими причинами, например, необходимостью обеспечения непрерывного производственного процесса, когда технология не позволяет работодателю остановить производство на ночь (например, обслуживание доменной печи), длительностью производственного процесса, превышающей дневную норму работы, необходимостью обеспечения охраны имущества работодателя, обязательностью круглосуточного контроля за работой оборудования и т.д.

Почти во всех случаях цели введения ночного режима работы с точки зрения работодателей — благие. Однако для того, чтобы «обуздать» их желание перевести всех на круглосуточный режим работы, законодатели установили на их пути правовые «барьеры», обусловленные социальными, этическими и иными аспектами.

Рассмотрим их подробно.

Организация труда работников в ночное время

Прежде всего, законодатель очертил границы ночного времени, определив в части первой статьи 96 Трудового кодекса РФ, что ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Следующее, что сделал законодатель, — это ввел в части второй названной статьи Кодекса правило, согласно которому продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час. Чем продиктовано такое решение законодателя?

Ночная смена является наиболее тяжелой с точки зрения физиологического привыкания, сна и самочувствия. В ночную смену особенно усиливаются ошибки и ритмичность при выполнении работ, аккумулируется усталость. Исследования свидетельствуют о том, что после нескольких ночных смен подряд обычно накапливается дефицит сна, что оказывает влияние на производительность труда и увеличивает вероятность несчастного случая. Также по данным исследований число ярко выраженных «жаворонков» и «сов» составляет только 5% населения. Большинству же работников требуется более 1 недели для того, чтобы их организм полностью привык к ночной работе. Любое частичное привыкание теряется в выходные дни, следующие за ночной сменой. Таким образом, биоритмы постоянных ночных работников всегда находятся в состоянии нарушения².

Именно поэтому законодатель сократил продолжительность работы (смены) в ночное время на 1 час — с целью улучшения переносимости ночной работы. Исключение составляют работники, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (например, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, пр.), а также работники, которые приняты специально для работы в ночное время (часть третья статьи 96 Трудового кодекса РФ). Для указанных работников работа в ночное время не сокращается, если только иное не предусмотрено коллективным договором.

Согласно части четвертой статьи 96 Трудового кодекса РФ продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с 1 выходным днем; список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом. Для работников некоторых отраслей законодательством предусмотрено уточнение приведенного правила, в частности Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работ, утвержден-

¹ Статья 1 Конвенции МОТ о ночном труде от 26.06.1990 № 171. Несмотря на то, что Конвенция пока не ратифицирована Российской Федерацией, ее положения представляют интерес для сотрудников, организующих работу персонала в ночное время.

² Peter Knauth. Продолжительность работы // Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. Том 2. — Международное бюро труда, Министерство труда и социального развития РФ, 2001. — С. 309.

ным приказом Минсвязи России от 08.09.2003 № 112, установлено, что при непрерывной круглосуточной работе средств связи продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда.

Как следует из постановления Совета Министров СССР от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» (с изм. на 19.11.2003), применяющегося в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, введение указанного режима, при котором работа (смена) в ночное время сокращается на 1 час, осуществляется организацией без уменьшения заданий по объему производства и по производительности труда. А значит, работодатель должен быть сам заинтересован в обеспечении наиболее благоприятных условий для высокопроизводительного труда и полноценного отдыха.

Для того, чтобы в полной мере задействовать потенциал персонала, приступить к решению всех производственных и социальных вопросов необходимо уже на этапе планирования перевода производства на многосменный режим работы.

При перераспределении работников по сменам следует в максимальной степени учитывать предложения и пожелания коллектива, используя для этого опросы, анкетирование и другие формы выявления общественного мнения. По такому же пути идет и мировая практика: до введения рабочих графиков, требующих использования ночного труда, предприниматель проводит консультации с представителями заинтересованных трудящихся относительно конкретного содержания таких графиков и форм организации труда в ночное время, которые наиболее приспособлены к предприятию и его персоналу, а также относительно необходимых мер по гигиене труда и социально-бытовым службам.³ Точно так же статья 103 (часть третья) Трудового кодекса РФ прямо предписывает работодателю при составлении графиков сменности учитывать мнение представительного органа работников.

Ночная работа может иметь негативное воздействие на семейную жизнь, участие в жизни общества и социальные контакты. Глубина проблем может зависеть от многих факторов таких, как тип сменной системы, пол, возраст, семейное положение, состав семьи работника и др. По сравнению с другими системами смен постоянная ночная смена оказывает наиболее негативный эффект на членов семьи, которые должны подстраивать свой образ жизни под это расписание, на способность работника выполнять свои семейные функции.

Однако некоторые работники видят определенные преимущества в ночной работе. Так, в ночную смену работники обычно чувствуют больше независимости и у них меньше ощущение надзора. Более того, так как работать тяжелее, у ночного персонала быстрее развивается «дух команды». Тем не менее, в большинстве случаев ночная работа выбирается из экономических соображений — потому что это означает увеличение дохода благодаря повышенной оплате ночных часов.⁴

При решении вопроса о составе ночных смен следует не только руководствоваться соображениями целесообразности использования тех или иных работников, но и учитывать обстоятельства работников с семейными обязанностями и иных категорий работников. Тем более, что законодатель требует особого подхода к этим работникам в соответствующих статьях Трудового кодекса РФ.

Так, согласно части пятой статьи 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами).

Данные ограничения вызваны психофизиологическим и возрастными особенностями указанных категорий работников, и установление запретов является реализацией государственной политики по охране материнства и детства, обеспечения здоровья молодежи. Причем, как пояснил еще Пленум Верховного Суда РСФСР в своем постановлении от 25.12.1990 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (с изм. на 15.01.1998) отказ беременной работницы от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, независимо от характера трудовых обязанностей, даже в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены.

Определенную защиту от произвольного привлечения к работе в ночное время законодатель установил и в отношении иных категорий работников, перечисленных в части пятой статьи 96 Трудового кодекса РФ:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- 2) инвалидов;
- 3) работников, имеющих детей-инвалидов;
- 4) работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- 5) матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста.

³ Статья 10 Конвенции МОТ о ночном труде от 26.06.1990 № 171.

⁴ Peter Knauth. Продолжительность работы // Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. Том 2. — Международное бюро труда, Министерство труда и социального развития РФ, 2001. — С. 312.

Перечисленные работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Объясняется это тем, что при уходе за ребенком или иным членом семьи, у таких работников по объективным обстоятельствам сокращается количество свободного времени и продолжительность сна. В целях создания благоприятных условий, позволяющих сочетать труд с общественной жизнью, трудовым законодательством им предоставляется право на работу в ночное время по собственному усмотрению.

Что касается инвалидов, то их право выбора ночного режима труда ограничивается еще и состоянием здоровья. Надо сказать, что первая редакция статьи 96 Трудового кодекса РФ устанавливала жесткий запрет на привлечение инвалидов к работе в ночное время. Указанный запрет был установлен вне зависимости от того, противопоказана инвалиду или нет работа в ночное время. Между тем не всякая инвалидность препятствует нормальной работе в ночное время, например, этому, как правило, не препятствует расстройство функций органов зрения и слуха, а в ряде случаев — и опорно-двигательного аппарата. Кроме того, существует множество работ, выполнение которых в ночное время требует от работника меньшего физического и эмоционального напряжения. Запрет на привлечение к выполнению таких работ в ночное время ухудшал положение работников-инвалидов. Поэтому Федеральным законом от 24.07.2002 № 97-ФЗ «О внесении изменения и дополнения в статью 96 Трудового кодекса Российской Федерации» такой запрет был оставлен только для инвалидов, имеющих медицинские противопоказания, а привлечение к работе в ночное время инвалидов, не имеющих медицинских противопоказаний, было обусловлено их письменным согласием.

Согласно части пятой статьи 96 Трудового кодекса РФ при решении вопроса о привлечении к работе в ночное время вышеперечисленные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Указанные требования предопределяют особый подход к оформлению привлечения к работе указанных категорий работников. Наиболее распространенная форма — получение от работника заявления о согласии на работу в ночное время. Такое заявление может быть составлено в произвольной форме или на трафаретном бланке, разработанном кадровой службой. В ряде организаций практикуется оформление документов, именуемых «Согласие на работу в ночное время».

Не имеет значения, как будет озаглавлен этот документ. Важно, чтобы он содержал явно выраженное согласие работника выполнять свои трудовые обязанности в ночное время, указание на отсутствие медицинских противопоказаний и подтверждение, что работник был ознакомлен со своим правом отказаться от работы в ночное время. Представляется, что работодатель должен запрашивать такое согласие в каждом случае, когда он намерен привлечь работника к работе в ночное время, а также в письменной форме знакомить работника с его правом отказаться от работы в ночное время. Таким способом оформляется привлечение к работе в ночное время уже работающих в организации работников (например, при постановке работника в ночную смену, пр.).

Однако часть пятая статьи 96 Трудового кодекса РФ предусматривает получение согласия работника не только в качестве условия для включения работника в ночную смену, привлечения его к разовой работе и т.д., но и для приема специально для работы в ночное время. В последнем случае отношения оформляются иным образом. Прежде всего, условие о работе в ночное время должно быть включено в трудовой договор, как особенность режима труда и отдыха, которая согласно части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ должна быть отражена в договоре в качестве существенного условия труда, если этот режим отличается от общих правил, установленных в организации. Согласие работника может быть выражено и в отдельном документе (например, заявлении о приеме на работу), реквизиты которого вместе с реквизитами медицинского заключения, свидетельствующего о том, что работа ночью не запрещена работнику по состоянию здоровья, указываются в трудовом договоре.

На практике возникают определенные сложности при решении вопроса о том, может ли работодатель привлечь работника к работе в ночное время, основываясь на его устном сообщении о том, что ночной труд не запрещен ему по состоянию здоровья. Исходя из того, что законодатель сформулировал его в качестве отдельного, но не переменного условия привлечения к работе в ночное время, представляется, что работодатель должен не полагаться на слова работника, а попросить последнего представить медицинское заключение, из которого бы следовало, что противопоказаний для работы в ночное время не имеется. Вместе с тем, нужно отметить, что указание на этот факт в заявлении работника о согласии на работу в ночное время, лишним не будет.

Часть шестая статьи 96 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность отклонения от общеустановленных правил в отношении творческих и иных категорий работников: согласно указанной норме порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора. На сегодняшний день Правительство РФ так и не утвердило указанный перечень, ссылаясь на необходимость внесения в Трудовой кодекс РФ соответствующих изменений.

В отношении остальных работников следует иметь в виду, что в том случае, если режим труда и отдыха является существенным условием трудового договора и не предполагает работу в ночное время, то привлечение к работе в ночное время таких работников должно осуществляться по правилам, предусмотренным частью первой

статьи 72 Трудового кодекса РФ (индивидуальные случаи) или частями первой и второй статьи 73 Кодекса (например, введение сменного режима, предусматривающего работу в ночное время).

При выборе системы смен (разработки графика) следует руководствоваться следующими соображениями. Переход из одной смены в другую рекомендуется проводить регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности. При этом допускается прямой (дневная, вечерняя, ночная, дневная, вечерняя и т.д. «по кругу») порядок чередования смен или обратный (дневная, ночная, вечерняя, дневная, ночная и т.д.). Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха⁵ признают более предпочтительным прямой порядок чередования смен (дневная, вечерняя, ночная, дневная, вечерняя и т.д.), поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека. В любом случае предпочтение следует отдавать ротации смен, а не постоянной ночной работе.

Стоит подумать и о том, как уменьшить количество времени ночного труда и его негативное воздействие на работников, например, за счет:

- сокращения индивидуальных непривычных часов работы;
- сокращения ненужной части ночной работы (какие-то виды деятельности могут быть перенесены на утро или на вечер при пересмотре производственного процесса и технологии);
- использования смешанного графика смен (например, хотя бы 1 месяц в году без сменной работы);
- перехода от 2-сменной системы на 3-сменную или от 3-сменной на 4-сменную;
- введения дополнительных сменных бригад; пр.

Решая вопросы организации труда работников в ночное время, при составлении графиков сменности также следует помнить о требованиях статьи 103 Трудового кодекса РФ, устанавливающей помимо прочего запрет на работу в течение двух смен подряд (часть пятая), и обязанность работодателя довести графики сменности до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

Обеспечение условий для отдыха, питания и проезда работников

Ночные смены должны в обязательном порядке предусматривать время перерывов в работе (это следует из статьи 100 Трудового кодекса РФ), несмотря на то, что некоторые работодатели считают такие перерывы «непродуктивным прерыванием рабочего времени».

Время работы и отдыха в течение смены должно находиться между собой в оптимальном соотношении в целях минимизации усталости. Нельзя забывать и о социальном аспекте периода отдыха (имеется в виду общение между работниками).

График и общая продолжительность перерывов должны учитывать нагрузку, которую несут работники в связи с особенностями ночного труда.

Перерыв нужен и для приема пищи, для чего работодателю следует позаботиться об организации горячего питания работников, установлении удобного для них режима работы столовых и буфетов на производстве или скоординировать время перерыва с временем работы сторонних предприятий питания.

Необходимо учитывать, что работа ночью ведет к изменению последовательности и часов приема пищи (ночью желудок не справляется с составом и качеством типичной дневной пищи). Поэтому во время ночной работы время приема основной пищи рекомендуется устанавливать до 1.00 ночи. Эта пища должна быть богата белками, а не углеводами и иметь низкое содержание жира. Примерно в 4.00 — 4.15 специалисты по питанию советуют перекусить свежими фруктами или молочными продуктами⁶.

Общеизвестно, что производительность труда в ночную смену снижается, если работа состоит из скучных, повторяющихся, монотонных заданий. Поэтому нужно постараться предусмотреть в производственном процессе перерыв для занятия физкультурными упражнениями, которые повысят переносимость ночной работы.

При введении ночного режима работы работодателю также следует учесть социально-бытовые факторы и провести ряд следующих организационных мероприятий:

- скоординировать начало и окончание ночных смен с графиками и маршрутами движения наземного пассажирского транспорта общего пользования с целью создания максимальных удобств для работников, работающих в ночное время;
- принять меры с целью ограничения или сокращения продолжительности времени, затрачиваемого работниками, работающими в ночное время, на проезд между местом работы и местом жительства, а также исключения или сокращения дополнительных затрат, связанных с их проездом, и повышения их безопасности при ночных переездах;
- предоставить коллективные средства транспорта для лиц, работающих в ночное время, если в это время суток общественный транспорт не функционирует;
- предусмотреть соответствующую компенсацию за дополнительные транспортные расходы в ночное время.

⁵ Москва, Изд-во «Экономика», 1975.

⁶ Peter Knauth. Продолжительность работы // Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. Том 2. — Международное бюро труда, Министерство труда и социального развития РФ, 2001. — С. 317.

Учет времени работы в ночное время

Согласно части третьей статьи 91 Трудового кодекса РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Норма рабочего времени на определенные периоды исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с 2 выходными днями, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней;
- накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на 1 час.

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха⁷.

Как уже отмечалось, продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час. Трудовой кодекс РФ ничего не говорит о том, уменьшает ли сокращение продолжительности работы в ночное время установленную норму рабочего времени (40 часов в неделю), и не регламентирует обязательность отработки этих часов. Однако, законодательством еще в 1987 году было установлено, что общее количество рабочих дней в году при сокращении ночной работы на 1 час в условиях 3-сменного режима для большинства организаций (промышленности, транспорта, связи, перерабатывающих отраслей агропромышленного комплекса и др.) не должно превышать общего числа рабочих дней при 1-сменной и 2-сменной работе (пункт 10 постановления Совета Министров СССР от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» (с изм. на 19.11.2003)). Кроме того, в Разъяснении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 07.05.1987 № 14/14-38 «О порядке применения доплат и предоставления дополнительных отпусков за работу в вечернюю и ночную смены...», предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194» (утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 07.05.1987 № 294/14-38), было указано, что сокращение времени работы в ночной смене отработке не подлежит. Практика показывает, что в настоящее время большинство организаций при ведении учета рабочего времени ночных смен придерживаются именно такого подхода.

Для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, а также для получения данных об отработанном времени применяется унифицированная форма № Т-13 «Табель учета рабочего времени», утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. При раздельном ведении учета рабочего времени и расчета с персоналом по оплате труда допускается применение раздела 1 «Учет рабочего времени» табеля по форме, утвержденной тем же постановлением Госкомстата России, — № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» — в качестве самостоятельного документа (без заполнения раздела 2 «Расчет с персоналом по оплате труда»).

Оплата труда в ночное время

Из статьи 154 Трудового кодекса РФ следует, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами; конкретные же размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором. Надо сказать, что единого нормативного правового акта, устанавливающего нижний предел размера доплаты за работу в ночное время, в настоящее время не существует.

Так, для предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, а также в перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса доплата за работу в вечернюю смену составляет 20 %, а за работу в ночную смену — 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене (пункт 9 вышеуказанного постановления Совета Министров СССР от 12.02.1987 № 194). В 2002 году Верховный Суд РФ признал это положение незаконным. При этом, в своем решении от 21.05.2002 № ГКПИ 2002-353 Верховный Суд РФ исходил из того обстоятельства, что в настоящее время, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, конкретные размеры повышенной оплаты работы в ночное время устанавливаются работодателями с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором, а, следовательно, указанные вопросы (о размерах доплаты за работу в ночное время) должны разрешаться в ином порядке, чем это предусмотрено пунктом 9 вышеуказанного постановления. Однако, Президиум Верховного Суда РФ своим определением от 19.11.2003 № 48пв-03 вышеуказанное решение Верховного Суда Российской Федерации в части установления доплаты в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночной смене и 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечерней смене отменил. При этом, Президиум обратил внимание на то, что, согласно статье 423 Трудового кодекса РФ, постановле-

⁷ Письмо Минтруда России от 09.08.2002 № 1202-21.

ния Правительства бывшего СССР применяются на территории Российской Федерации в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. В силу названной нормы к действующему законодательству относится и постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства». Статьей 154 Трудового кодекса РФ регулируется оплата труда за работу в ночное время. Это время определено Трудовым кодексом РФ как время с 22 часов до 6 часов (статья 96). Исходя только из этих норм, Верховным Судом РФ был сделан вывод о том, что размеры оплаты за работу в ночные и вечерние смены в статьях Трудового кодекса РФ не определены, и, следовательно, доплаты за многосменный режим работы не должны производиться. Между тем, статья 103 Трудового кодекса РФ устанавливает режим работы в 2, 3 и 4 смены, следовательно, предусматривает вечерние и ночные смены. Условия работы в вечерние и ночные смены являются отклонением от нормальных условий труда и требуют повышенной оплаты. Доплаты за работу в ночную смену и за работу в вечернюю смену, связанные с режимом и условиями труда, относятся к выплатам компенсирующего характера, которые в силу статьи 149 Трудового кодекса РФ определяются как выплаты за работу, отклоняющуюся от нормальной, и подлежат повышенной оплате. Президиум установил, что ссылка на часть вторую статьи 154 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой конкретные размеры повышения в настоящее время устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором, была сделана Верховным Судом РФ без учета положения части первой той же статьи Кодекса о том, что указанные размеры повышения должны быть не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Названное постановление и является таким нормативным правовым актом, в пункте 9 которого установлены конкретные размеры повышения доплат за работы в многосменном режиме.

Однако, Президиум оставил в силе все остальные выводы Верховного Суда РФ относительно рассматриваемого пункта постановления. Так, в частности, норма, указывающая на то, что доплата за работу в ночную смену производится в случае, если не менее 50 % ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра), все же была признана противоречащей современному трудовому законодательству, поскольку статья 154 Трудового кодекса РФ устанавливает, что в повышенном размере подлежит оплате *каждый час* работы в ночное время, независимо от того, какая доля рабочей смены приходится на работу в ночное время. То есть, вне зависимости от того, как называется смена, оплате в повышенном размере подлежат только часы, приходящиеся на время с 22 до 6 часов.

Примечательно, что законодателем планируется уточнить часть первую статьи 96 Кодекса как раз относительно того, что понимается под ночной сменой. Поправками к проекту федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (проект № 329663-3, принятый Государственной Думой РФ в первом чтении от 20.06.2003), которые будут рассматриваться при втором чтении, предусматривается дополнить указанную норму следующим пояснением: «Ночной считается смена, если не менее половины ее продолжительности приходится на ночное время». От того, будет ли учтена эта поправка, будет зависеть и порядок оплаты ночного труда.

Работодателям следует обратить внимание на то, что приведенные выше положения пункта 9 постановления Совета Министров СССР от 12.02.1987 № 194 о 40-процентной доплате за работу в ночную смену распространяются на работников, работающих в двух- и трехсменном режиме в организациях промышленности, строительства, транспорта и связи, а также в перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса.

Что касается иных отраслей экономической деятельности, то порядок оплаты труда их работников в ночное время устанавливается отраслевыми нормативными правовыми актами, перечисленными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Работники/служащие	Размер оплаты	Нормативный правовой акт
1	Рабочие текстильной и хлебопекарной промышленности	50 % часовой тарифной ставки	Постановление Совета Министров СССР от 16.11.1972 № 822 "О повышении работникам промышленности дополнительной оплаты труда за работу в ночное время"
2	Работники гостиниц	35 % ставки (оклада)	Постановление Госкомтруда СССР от 21.02.1990 № 66/3-138 "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных средств предприятий (объединений) и организаций жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения (непроизводственные виды услуг)"
3	Работники жилищно-коммунального хозяйства, включая спасательные службы, и бытового обслуживания населения	35 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Госкомтруда СССР от 19.06.1990 № 242/10-9 "Об установлении дополнительной оплаты труда работникам предприятий (объединений), организаций и подразделений жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения за работу в ночное время"

			мя"
4	Работники военизированной, профессиональной пожарной и сторожевой охраны	35 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1990 № 313/14-9 "Об оплате труда работников охраны в ночное время"
5	Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной, скорой и неотложной помощи, выездной персоналу и работники связи станций отделений скорой и неотложной медицинской помощи	100 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Минтруда России от 08.06.1992 № 17 "О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения" (с изм. на 19.02.2004)
6	Работники, занятые в основной деятельности железных дорог	40 % часовой тарифной ставки (оклада)	Приказ МПС России от 15.12.1997 № 24Ц "О совершенствовании системы организации заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог" (с изм. на 21.09.2003)
7	Медицинский персонал и другие работники выездных бригад, принимающих непосредственное участие в оказании помощи в чрезвычайных ситуациях	100 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Минтруда России от 14.07.1999 № 23 "Об условиях оплаты труда гражданского персонала Всероссийского центра экстренной и радиационной медицины Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий" (с изм. на 14.04.2000)
8	Медицинский персонал, а также водители санитарного транспорта	50 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Минтруда России от 14.07.1999 № 23 "Об условиях оплаты труда гражданского персонала Всероссийского центра экстренной и радиационной медицины Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий" (с изм. на 14.04.2000)
9	Работники учреждений здравоохранения, в том числе водители санитарного автотранспорта, состоящие в штате автотранспортных предприятий и других организаций	50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада)	Приказ Минздрава России от 15.10.1999 № 377 "Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения" (с изм. на 05.09.2003)
10	Работники таможенных органов	35 % часовой тарифной ставки (оклада)	Приказ ГТК России от 30.11.2000 № 1082 "Об утверждении Инструкции об оплате труда работников таможенных органов Российской Федерации на основе Единой тарифной сетки" (с изм. на 08.09.2004)
11	Члены избирательных комиссий субъектов Российской Федерации, территориальных, участковых избирательных комиссий с правом решающего голоса, работники аппаратов избирательных комиссий в период подготовки и проведения выборов Президента РФ	двойной размер	Постановление Центральной избирательной комиссии РФ от 16.12.2003 № 68/608-4 "О размерах и порядке выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) членам избирательных комиссий субъектов Российской Федерации, территориальных и участковых избирательных комиссий с правом решающего голоса, работникам аппаратов избирательных комиссий, а также выплат гражданам, привлекаемым к работе в этих комиссиях в период подготовки и проведения выборов Президента Российской Федерации"
12	Служащие и рабочие Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации	40 % часовой тарифной ставки (оклада)	Постановление Правительства РФ от 13.02.2004 № 78 "Об условиях оплаты труда служащих и рабочих Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации"

Доплаты за работу в ночное время также устанавливаются отраслевыми тарифными соглашениями. Так, Отраслевым тарифным соглашением по дорожному хозяйству на 2002 — 2004 годы предусматривалось, что в организациях дорожного хозяйства доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 40 % тарифной ставки.

Такой же размер устанавливался работникам организаций строительства и промышленности строительных материалов Отраслевым тарифным соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2002 — 2004 годы.

По общему правилу, часовые тарифные ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах);
- работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце (Разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 № 12/35 «О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время»).

С учетом всего вышеизложенного, приведем пример расчета размера доплаты за работу в ночное время.

Пример

Тарифная ставка работника в месяц — 5 600 руб. Норма рабочего времени за апрель отработана полностью (151,2 час, из них 48 часов — в ночное время). В соответствии с Положением об оплате труда доплата за работу в ночное время составляет 40 % от тарифной ставки.

В этом случае заработная плата за месяц будет равна:

5 600 руб. + 711 руб. 11 коп. = 6 311 руб. 11 коп.,

где

5 600 руб. — тарифная ставка;

711 руб. 11 коп. — доплата за работу в ночное время (5 600 руб. / 151,2 час x 48 часов x 40 %).

Кроме вышерассмотренных доплат, локальными нормативными актами могут быть предусмотрены и иные материальные компенсации за труд в ночное время, например, вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год, бесплатное или по сниженным ценам горячее питание для лиц, работающих в ночную смену.

* * *

Еще раз отмечу, что одна лишь система материального стимулирования не может быть достаточной для того, чтобы компенсировать работникам работу в ночное время. Службе персонала следует уделять не меньшее внимание и моральным стимулам, таким как первоочередное предоставление путевок для отдыха работникам, отработавшим наибольшее число ночных смен, преимущественное предоставление им отпуска, оказание других социальных услуг.

Печатный источник «Кадры предприятия», № 2 – 3, 2005