АССОЦИАЦИЯ
СТРОИТЕЛЕЙ РОССИИ

СОЮЗ
ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации вахтового метода работ в строительстве

Москва
2007

gost.e-ecolog.ru

УДК 69.008
ББК 65.31
М 54

ISBN 978-5-902686-12-5

Методические рекомендации по организации вахтового метода работ в строительстве

(Москва, 2007г., 84 стр.)

В предлагаемых рекомендациях приведены: нормативная база вахтового метода организации работ, порядок учета затрат в сметах и их возмещение строительным организациям. Рассмотрены особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. В приложении даны официальные документы, регламентирующие отдельные вопросы вахтового метода организации строительства.

Рекомендации предназначены для специалистов по ценообразованию, труду и заработной плате, бухгалтерии и кадровых служб строительных организаций.

Одобрены Союзом инженеров-сметчиков (постановление правления от 10.09.06 №08-4/ПС)
Согласованы с Департаментом трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России (письмо от 12.09.2006 №37-17-5).

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:
С.А. Варзарь, П.В. Горячкин
при участии А.П.Иванова (в разработке гл. 8 и 9) и С.А.Фомичёвой.

Замечания и предложения направлять по адресу:
109012, Москва, ул Варварка, д. 14, корп. «Д», офис 114, Союз инженеров-сметчиков
тел. +7(495)698-11-89, 698-48-50

©Компьютерная верстка А.Л. Мельн, 2007 г

© **Ассоциация строителей России**

© **Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли «Союз инженеров-сметчиков»**

© **Авторский коллектив, 2007 г.**

Настоящее издание является объектом авторских прав и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено без разрешения авторского коллектива и издателя.

ISBN 978-5-902686-12-5

АССОЦИАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ РОССИИ

Союз инженеров-сметчиков

Методические рекомендации по организации вахтового метода работ в строительстве

Москва
2007

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минздравсоцразвития России)

Рахмановский пер., 3, г. Москва, ГСП-4, 127994
тел.. 928-44-53, факс. 928-50-58

12.09.2006г. № 37-17-5
На № СВ-56 от 01.09.2006г.

Союз инженеров-сметчиков

109012, г. Москва,
ул. Варварка, 14, корп. «Д»

Департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации рассмотрел Методические рекомендации по организации вахтового метода работ в строительстве, подготовленные Союзом, и сообщает, что данные рекомендации не противоречат действующему законодательству.

Заместитель Директора
Департамента трудовых
отношений и государственной
гражданской службы И.В. Ильин

Ассоциация строителей России

121059, г. Москва, ул. Брянская, д.5
Телефон: +7(495) 721-1054
E-mail: gost.e-ecolog.ru
сайт: gost.e-ecolog.ru

Исх №70-НК-АСР
от 16.02 07 г.

Руководителям
строительных компаний,
предприятий и организаций –
членам АСР

Ассоциация Строителей России сообщает о разработке Методических рекомендаций по организации вахтового метода работ в строительстве.

В документе приведены нормативная база вахтового метода организации работ, порядок учета затрат в сметах и их возмещения строительным организациям. Подробно рассмотрены особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, приведены практические примеры. В приложениях даны официальные документы, регламентирующие отдельные вопросы вахтового метода организации строительства.

Указанные Методические рекомендации согласованы с Департаментом трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России.

Рекомендации предназначены для специалистов по ценообразованию, труду и заработной плате, бухгалтерии и кадровых служб.

Замечания и предложения, возникающие при использовании этих рекомендаций, направляйте в Департамент ценообразования и экспертно-аналитической работы АСР (тел.(495) 698-11-89, 698-48-50).

Президент **Н.П. Кошман**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации вахтового метода работ в строительстве

В рекомендациях приведены нормативная база вахтового метода организации работ, порядок учета затрат в сметах и их возмещение строительным организациям. Рассмотрены особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. В приложении даны официальные документы, регламентирующие отдельные вопросы вахтового метода организации строительства.

Рекомендации предназначены для специалистов по ценообразованию, труду и заработной плате, бухгалтерии и кадровых служб строительных организаций.

Настоящие Методические рекомендации подготовлены авторским коллективом в составе: С.А.Варзарь и П.В.Горячкин, при участии А.П.Иванова (в разработке гл. 8 и 9) и С.А.Фомичёвой. Одобрены Союзом инженеров-сметчиков (постановление правления от 10.09.06 №08-4/ПС). Согласованы с Департаментом трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России (письмо от 12.09.2006 №37-17-5).

Замечания и предложения направлять по адресу:
109012, Москва, ул. Варварка, д. 14, корп. «Д», офис 114,
Союз инженеров-сметчиков
тел. +7(495)698-11-89, 698-48-50

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи организациям строительного комплекса в вопросах организации работ вахтовым методом.

1.2. Под вахтовым методом организации строительства (далее – вахтовый метод) понимается такой метод, когда строительно-монтажные работы осуществляются на объектах, значительно удаленных от мест дислокации строительной организации и постоянного жительства работников, сменным (вахтовым) персоналом, который в период нахождения на объекте проживает в специально созданных (вахтовых) поселках, иных жилых помещениях, оплачиваемых за счет средств работодателя и систематически через определенное время возвращается к месту постоянного жительства для отдыха.

Вахтовый метод применяется при нецелесообразности выполнения работы обычными методами, а также в целях сокращения сроков строительства в необжитых и отдаленных районах или районах с неблагоприятными для постоянного проживания природно-климатическими условиями.

1.3. Организация работ вахтовым методом может быть региональной и межрегиональной.

Региональный вахтовый метод – это форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов и социальной инфраструктуры внутри административной территории (округа, области, региона, района) со сходными географическими, природно-климатическими и социально-экономическими условиями проживания.

Межрегиональный вахтовый метод – это форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов и социальной инфраструктуры других регионов и административно-территориальных образований.

1.4. Применение вахтового метода возможно в любом регионе Российской Федерации на всех видах строительства, реконструкции и капитальном ремонте рассредоточенных и линейно-протяженных объектах, в мобильных и стационарных строительных организациях с созданием в них мобильных структурных подразделений (управлений, участков, бригад).

1.5. Цель применения вахтового метода – повышение эффективности капитальных вложений на основе совершенствования организации работ, снижения стоимости строительства и ускорения ввода в действие объектов, повышения мобильности кадрового состава, улучшения использования трудовых ресурсов строительных организаций.

1.6. Необходимым условием применения вахтового метода является наличие или создание взаимосвязанной системы жилищно-производственных баз, включающей:

— базовый город с высоким уровнем развития социальной инфраструктуры для постоянного проживания работников и членов их семей,

— вахтовый поселок, содержащий элементы социальной инфраструктуры, рассчитанный на временное проживание работников без членов семей или иные жилые помещения, приспособленные для этих целей.

1.7. Целесообразность применения вахтового метода определяют следующие факторы: удаленность строящегося объекта от места дислокации строительной организации и постоянного проживания работников; малообъемность работ на объекте или его пионерное освоение; сложность и неустойчивость транспортных коммуникаций; сезонный характер производства строительно-монтажных работ; экстремальные климатические условия жизнедеятельности.

1.8. Вахтовый метод при строительстве конкретных объектов с установленными для него компенсационными выплатами обосновывается технико-экономическими расчетами, проектом организации строительства объекта и применяется к исполнению по взаимному согласию сторон договора подряда, что является основой для включения в договорные цены и сметы на строительство всех связанных с ним дополнительных затрат.

1.9. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение вахтовых работников в связи с изменением дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников. Направление работника на вахту не является командировкой.

1.10. К вахтовому персоналу относятся все работники, заключившие трудовые договоры и работающие по вахтовому методу.

1.11. Работа вахтовым методом организуется по специальному режиму труда и отдыха, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а междувахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства работников.

1.12. При заключении (изменении) трудового договора с работником, привлеченным к работе по вахтовому методу, его особенности (режим труда и отдыха, продолжительность учетного периода, условия оплаты труда, предоставление льгот, компенсаций и т.д.) отражаются в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

1.13. Ответственность за организацию работ, доставку работников на объект и обратно, бытовые условия в вахтовых поселках, организацию в них общественного питания, медицинского обслуживания, как правило, несет руководитель генподрядной строительной организации.

1.14. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в редакции Федерального закона Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ («О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»). При их разработке учтены Основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.87 №794/33-82 с последующими дополнениями и изменениями в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

1.15. Вопросы, связанные с применением вахтового метода и не оговоренные в настоящих Методических рекомендациях, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Комплектование кадров, требования к вахтовым работникам

2.1. Переход на вахтовый метод организации строительства влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора (условий и оплаты труда, режима труда и отдыха и др.) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, поэтому работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения вахтового метода, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (ч.2, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.2. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях, обусловленных переходом на вахтовый метод, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.3. Работодатель вместе с приказом о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора предъявляет работнику и список всех имеющихся в организации вакансий. Работник, ознакомившись под расписку с приказом и списком всех имеющихся в организации вакансий, либо соглашается с переводом на любую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, либо отказывается от такого перевода.

2.4. В случае, если работник согласился с переводом на другую имеющуюся в организации работу, такой перевод оформляется приказом и дополнительным соглашением к трудовому договору, с указанием в нем новых условий, которые вносятся в действующий трудовой договор (п.5 ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

При отсутствии подходящей работы или при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним прекращается по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.5. На практике переход на вахтовый метод иногда сопровождается передислокацией организации в другую местность. В этом случае имеет место перевод, который допускается только с согласия работника (ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Если работник отказывается от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, трудовой договор с ним прекращается (п. 9 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.6. В связи с повышенными требованиями к состоянию здоровья вахтовых работников работодатель обязан обеспечить прохождение ими при переводе на вахтовый метод предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров в порядке, определяемом приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. №83 (приложение 2).

2.7. В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. В случае отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на основании ч 1. ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.8. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут быть привлечены работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 298 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.9. В случае, когда беременность наступила после поступления женщины на работу вахтовым методом, необходимо руководствоваться общими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими труд беременных женщин.

Ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает перевод таких женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие указанных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) не допускает расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации).

2.10. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.11. В связи с тем, что к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, они в соответствии со ст.256 Трудового кодекса Российской Федерации имеют право на использование отпуска по уходу за ребенком до достижения им указанного возраста, в течение которого за работницей сохраняется место работы (должность).

2.12. К выполнению работ вахтовым методом с учетом ст. 264 Трудового кодекса Российской Федерации нельзя привлекать отцов и опекунов, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери.

2.13. Комплектование вахтового персонала в первую очередь осуществляется из числа работников (с их согласия), состоящих в штате строительной организации и постоянно проживающих по месту нахождения этой организации или ее подразделений, выполняющих работы по вахтовому методу, а также лиц, проживающих в местах ведения работ вахтовым методом. Если работник постоянно проживает в месте выполнения работ, то на него не должны распространяться особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. С таким работником должен быть заключен обычный трудовой договор без привлечения его к работе по вахтовому методу.

При дефиците рабочих кадров комплектование вахтового персонала осуществляется в других регионах Российской Федерации. Комплектование вахтового персонала вне места нахождения организации и ее подразделений может осуществляться по согласованию с местными органами по труду и социальным вопросам, которым подведомственна территория, где предусматривается набор работников.

3. Организация работ

3.1. Организация работ вахтовым методом должна обеспечивать их ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения, соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, сохранность материальных ценностей, преемственность управленческого и технического руководства.

3.2. Для обеспечения сохранности материальных ценностей смена вахт должна производиться в присутствии руководителя (бригадира, мастера, прораба, начальника участка и т.д.) непосредственно на рабочих местах с оформлением приемо-сдаточного акта.

3.3. Передача строительной техники и транспортных средств производится непосредственно на рабочих местах механизаторами и водителями. При невозможности совмещения графиков смены механизаторов и водителей приемку осуществляет линейный механик до прибытия сменной вахты. До сдачи вахт должен производиться профилактический осмотр машин и механизмов, а в случае необходимости – ремонт для передачи техники в исправном состоянии.

3.4. Доставка работников на вахту осуществляется от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно экономически целесообразными видами транспорта (согласовывается с заказчиком) на основе долгосрочных договоров, заключаемых с транспортными организациями.

Для доставки работников может использоваться транспорт, принадлежащий организациям, применяющим вахтовый метод.

3.5. Вид транспорта, маршрут и графики перевозок работников выбираются с учетом минимальной стоимости и времени проезда к месту работы и обратно.

3.6. Наличие двух организационных форм вахтового метода организации работ предполагает различные варианты доставки вахтового персонала к месту работы:

— самостоятельное следование работников от базового города;

— организованный проезд работников от базового города с использованием транспортных средств организации;

— организованный проезд работников от базового города с привлечением транспортных средств специализированных организаций на договорных условиях;

— смешанная форма: когда самостоятельное следование работников от базового города до пункта сбора сменяется централизованной доставкой до объекта работ.

3.7. Организация перевозок вахтовых работников осуществляется диспетчерской службой или транспортным отделом строительной организации. Заключаются договоры на перевозку и контролируется их исполнение. Совместно с кадровой службой составляются графики перевозки и списки выезжающих, оформляются заявки на перевозки и ведется их учет, обеспечивается доставка вахтовых работников в аэропорт, железнодорожную станцию, аэровокзал, пристань и обратно к месту нахождения строительной организации.

3.8. Проезд вахтовых работников от места жительства (пункта сбора) до места выполне-

ния работы (объекта, участка) и обратно оплачивается строительной организацией. Расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников (транспортом общего пользования, специальными маршрутами или ведомственным транспортом), занятых в организациях, которые осуществляют свою деятельность вахтовым способом, должны быть предусмотрены в коллективном договоре (п.п.12.1 п.1 ст.264 Налогового кодекса Российской Федерации); (Решение Верховного Суда РФ от 17 декабря 1999 г. № ГКПИ 99-924, приложение 3) .

4. Режим труда и отдыха, учет рабочего времени вахтовых работников

4.1. При вахтовом методе организации работ устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения строительной организации или от пункта сбора (базового города) до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Время нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включается и может приходиться на дни междувахтового отдыха.

4.2. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

В вахту включаются также:

— специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (ч. 2 ст. 109 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

— обычные перерывы для отдыха и питания (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Специальные перерывы предоставляются в течение рабочего времени, включаются в него и оплачиваются. Обычные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

4.3. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) для принятия локальных нормативных актов.

При отсутствии профсоюзного органа работодатель вправе ввести продолжительность вахты до трех месяцев самостоятельно.

4.4. Вахтовый режим труда и отдыха работников определяется вахтовым циклом, включающим продолжительность работы на вахте, время нахождения работника в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, междусменный и междувахтовый отдых.

4.5. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих дней и дней отдыха устанавливается организацией с учетом особенностей производства в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или локальных нормативных актах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее,

чем за два месяца до введения его в действие. В графике указываются сроки начала и окончания вахт, время в пути от пункта сбора работников на вахту и обратно, продолжительность периодического отдыха между вахтами. В графиках, кроме того, необходимо предусматривать время начала и окончания ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, а также время для ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха.

4.7. Смена вахтового персонала производится в соответствии с утвержденными графиками. В случае неприбытия вахтового (сменного) персонала руководитель организации вправе привлекать работников, выполняющих работы вахтовым методом на объекте (участке), с их письменного согласия к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены. В этом случае руководитель организации обязан принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

4.8. Продолжительность ежедневной работы (вахтовой смены) не должна превышать 12 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч.5 ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Продолжительность ежедневного междусменного отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Дни еженедельного отдыха предоставляются по графику работы и могут приходиться на любые дни недели.

4.9. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

4.10. Руководителям организации с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации предоставляется право вводить для мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке) строительства, режим труда и отдыха, установленный для основного персонала рабочих. Для других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте, суммированный учет рабочего времени не вводится.

4.11. Режим труда и отдыха работников, занятых обслуживанием вахтовых работников и эксплуатацией вахтового поселка, в каждом конкретном случае с учетом специфики производства устанавливается организацией, в ведении которой находится вахтовый поселок.

4.12. Норма рабочего времени, которую работник должен отработать в учетном периоде, исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, в субботу и воскресенье, 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 пять дней. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Пример 1

В соответствии с производственным календарем на 2007 г. (приложение 4) в марте 21 рабочий день, 9 выходных дней и один нерабочий праздничный день – 8 марта. Продолжительность работы в среду 7 марта 2007 г. сокращается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации). Нормальное количество часов, которое работник должен был отработать в этом месяце при нормальных условиях труда, составляет 167 часов (8 часов × 21 день – 1 час).

Время, превышающее эту норму часов в период вахты, считается переработкой в пределах графика работы на вахте, за которую предоставляются дни отдыха в пределах учетного периода (из расчета 1 день отдыха за каждые 8 часов переработки).

Пример 2

При нормальных условиях труда с продолжительностью вахты 15 дней норма рабочего времени на вахте с 1 по 15 марта 2007 г составляет 79 часов (8 часов × 10 дней – 1 час)

При графике работы на вахте 15 дней по 12 часов в обоих примерах работники отработали с 1 по 15 марта по 180 часов (15 дней × × 12 = 180 часов).

Переработка составила 101 час (180 час.– 79 час.)

101 час. = (4 часа недоиспользованного междусменного отдыха × 14 дней + 5 часов недоиспользованного междусменного отдыха × × 1 день + 8 час. × 5 выходных и праздничных дней)

101 час : 8 час. = 12 дней (0,5 часов междувахтового отдыха, не предоставленные вахтовым работникам в данный вахтовый цикл, суммируются до целых дней в следующих циклах с предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха)

4.13. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов вычитаются часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

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

— при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

— при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Для женщин, работающих и постоянно проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, нормальное количество часов в учетном периоде определяется из расчета 36-часовой рабочей недели.

4.15. На работах с вредными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочего времени.

4.16. Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, установленного графиком работы на вахте, считается сверхурочной работой. К сверхурочной работе могут привлекаться работники с их письменного согласия, в случае неприбытия вахтового (сменного) персонала, а также без их согласия в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

4.17. Продолжительность вахтовой работы рекомендуется устанавливать от одной до четырех недель. При продолжительности вахты более одной недели работникам предоставляется один день вахтового отдыха через каждые шесть дней работы с пребыванием в вахтовом поселке.

4.18. По окончании вахтовой работы работникам предоставляется междувахтовый отдых в местах постоянного жительства. Продолжительность междувахтового отдыха определяется суммой часов, переработанных сверх установленного законодательством времени в течение вахты из расчета один день отдыха за каждые 8 часов переработки. Недоиспользованное время междувахтового отдыха предоставляется работникам по окончании строительства объекта в сезоны, неблагоприятные для ведения работ, или присоединяется к очередному отпуску.

4.19. Общая продолжительность внутрисменных перерывов для отдыха и питания устанавливается не менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

4.20. Строительная организация должна вести специальный учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

4.21. Режимы труда и отдыха вахтовых работников устанавливаются в зависимости от технико-экономической характеристики возводимого объекта и природно-климатических условий в каждом конкретном случае отдельно.

Рациональные режимы выбираются исходя из продолжительности вахтовой смены и продолжительности вахтовой работы (см. п. 4.17).

Продолжительность вахтовой смены определяется в зависимости от нормативного количества часов работы в неделю ($Т_Н$ = 40 час.) и коэффициента переработки ($К_{ПЕР}$):

$$Т_Ф = Т_Н \times К_{ПЕР}$$

где: $Т_Ф$ – количество фактически отработанных за неделю часов;

$Т_Н$ – нормативное количество часов работы в неделю ($Т_Н$ = 40 часов);

$К_{ПЕР}$ – коэффициент переработки.

Значение коэффициента переработки для 9-12-часовых смен при шестидневной рабочей неделе приведены в таблице:

Продолжительность смены, час	Количество часов работы в неделю ($T_Ф$)	Коэффициент переработки ($К_{ПЕР}$)
9	54	1,35
10	60	1,5
11	66	1,65
12	72	1,8

Типовые режимы труда и отдыха приведены в приложении 5.

4.22. Учет использования календарного времени работников при вахтовом методе организации работ ведется на основании табеля использования рабочего времени по форме, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 (ф. Т-12, Т-13, приложения 6 и 7).

4.23. Табель учета рабочего времени вахтовых работников ведется лицом, специально уполномоченным работодателем, и за его подписью ежемесячно представляется в бухгалтерию строительной организации. В табеле указывается количество фактически отработанных часов в течение рабочего дня и месяца, а также дни междувахтового отдыха за переработанное время.

4.24. Отделом кадров строительной организации на каждого вахтового работника заводится индивидуальная карточка учета рабочего времени (приложение 8). Она предназначена для контроля соблюдения установленного режима труда и отдыха вахтовых работников и содержит помесячные сведения о нормативном количестве часов в учетном периоде, фактически отработанном времени, количестве положенных и предоставленных дней междувахтового отдыха. Исходным документом для заполнения карточек является производственный календарь и табель учета рабочего времени.

4.25. При организации строительства вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на которые распространяются дополнительные льготы, заполняется индивидуальная карточка учета календарного времени пребывания вахтовых работников в этих районах (приложение 9) и индивидуальная карточка по учету льгот (приложение 10).

5. Организация вахтовых поселков

5.1. Вахтовый поселок представляет собой комплекс жилых, культурных, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работающих вахтовым методом в период их работы и отдыха на вахте, а также обслуживания строительной и спецтехники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей.

Вахтовый поселок должен иметь устойчивую радио или телефонную связь с руководством строительной организации.

Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом данной организации или работниками специализированных сервисных организаций.

5.2. Вахтовые поселки подразделяются на:

— стационарные, размещаемые вблизи объектов строительства. После окончания строительства такой вахтовый поселок, как правило, подлежит демонтажу и передается заказчику в установленном порядке. В стационарных вахтовых поселках проводятся в выходные дни социально-бытовое и культурное обслуживание работников, размещаемых в мобильных вахтовых городках;

— мобильные вахтовые городки, перемещаемые в районе строительства или за его пределы один-два раза в год;

— высокомобильные вахтовые поселки, перемещаемые по мере изменения фронта работ один раз в 2-3 недели.

5.3. В отдельных случаях для организации вахтовых поселков могут использоваться железнодорожные пассажирские вагоны, речные суда или имеющиеся в зоне строительства помещения, переоборудованные с учетом природно-климатических условий и санитарно-бытовых требований.

5.4. Ответственность за обустройство и содержание вахтовых поселков, организацию социально-бытового обслуживания работников, обеспечение безопасности проживания персонала в вахтовом поселке возлагается на руководителя строительной организации, на балансе которой находится вахтовый поселок.

5.5. Вахтовые поселки сооружаются по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план вахтового поселка с

привязкой к местности, состав помещений, электро-, водо- и теплоснабжение, почтово-телеграфную связь, схему подъездных путей (взлетно-посадочной полосы), обоснование способа доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание.

Проектом вахтового поселка решаются вопросы надлежащей организации питания, отдыха и досуга, медицинского, торгово-бытового и культурного обслуживания проживающих. Обязательным требованием при выборе места дислокации вахтового поселка является всемерное сокращение времени проезда работников к месту работы и обратно.

Проект вахтового поселка согласовывается с органами государственного санитарного и пожарного надзора и утверждается руководителем генподрядной строительной организации.

5.6. Готовность вахтового поселка к передаче его в эксплуатацию определяется комиссией, в состав которой включаются представители администрации соответствующего муниципального образования, работодателя, государственных органов здравоохранения, санитарного и пожарного надзора, государственных органов по охране окружающей среды. Акт комиссии о приемке вахтового поселка в эксплуатацию утверждается руководителем генподрядной строительной организации.

5.7. Вахтовые поселки создаются, как правило, генеральным подрядчиком для проживания как своих работников, так и работников субподрядных и обслуживающих организаций (транспортных, медицинских, торговых и т.п.).

5.8. Плата за проживание в вахтовых поселках с работающих не взимается. Проживающие обеспечиваются ежедневным трехразовым горячим питанием. Порядок обеспечения питанием работников и затраты на эти цели устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Субподрядные и другие организации возмещают генеральному подрядчику, в ведении которого находится вахтовый поселок, затраты за проживание и обслуживание своих работников.

5.10. Проживание вахтового персонала во время междувахтового отдыха в вахтовых поселках не разрешается.

5.11. Вопросы ликвидации вахтовых поселков решаются руководителем генподрядной подрядной организации совместно с администрацией соответствующего муниципального образования.

6. Нормирование и оплата труда, льготы и компенсации

6.1. Нормирование и оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится по действующим в организации нормам затрат труда и расценкам на строительно-монтажные работы.

6.2. Оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится в соответствии с действующим в строительной организации положением об оплате труда работников, исходя из установленных месячных должностных окладов и часовых тарифных ставок:

— рабочих-сдельщиков – за фактически выполненный объем работ по укрупненным, комплексным и другим действующим в организации нормам и расценкам;

— рабочих-повременщиков – за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;

— мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке), – за фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов). Часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели;

— других руководителей, специалистов и служащих – за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов).

6.3. Премирование работников осуществляется в соответствии с действующим в организации положением о премировании в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

6.4. Работа в нерабочие праздничные дни, предусмотренная графиком работы при суммированном учете рабочего времени, включается в месячную норму рабочего времени (Разъяснение №13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. №465/П-21, решение Верховного Суда РФ от 30.11.2005 г. № ГКПИ 05-1341), (приложения 11 и 12).

6.5. Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится следующим образом:

а) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов).

в) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада)), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Пример 3

Рабочему-строителю 4-го разряда с месячной тарифной ставкой 7500 руб. установлен суммированный учет рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Учетный период – 1 месяц.

В марте 2007 г. при графике работы на вахте 180 часов он отработал 188 часов, в том числе: 10 часов – в нерабочий праздничный день – 8 марта; 8 часов сверхурочно из-за неприбытия вахтового (сменного) персонала.

Работа в праздничный день производилась в пределах графика работы.

Доплата за работу в праздничный день составит:

7500 : 165,5 × 10 = 453,2 руб.

165,5 – среднемесячное количество рабочих часов в 2007 г.

Количество часов, оплачиваемых сверхурочно: 188 – 180 = 8 .

Доплата за сверхурочную работу составит: 7500 : 165,5 × (1,5 × 2 + 2 × 6) = 679,8 руб.

ИТОГО: 7500 + 453,2 + 679,8 = 8633 руб.

6.6. К заработной плате всех работников, выполняющих работы вахтовым методом (включая работников торговли и общественного питания, связи, транспорта, здравоохранения и других, на которых возложено обслуживание коллективов, работающих вахтовым методом), применяются районные коэффициенты, коэффициенты за пустынность, безводность, высокогорность, действующие в местах производства работ.

6.7. Вахтовым работникам строительных организаций, выезжающим в районы Крайнего Севера или в приравненные к ним местности из других районов страны, выплачиваются процентные надбавки к заработной плате и предоставляются дополнительные отпуска за работу в этих районах или в местностях в порядке и на условиях, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в указанных районах и местностях. В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на

вахте. Другие льготы в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях этим работникам не предоставляются.

Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работы вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и постоянно проживающим в указанных районах и местностях, устанавливаются в соответствии с главой 50 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Пример 4

При годовом учетном периоде графиком сменности установлена продолжительность вахты в 30 календарных дней, фактическое время нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ, расположенного в районе Крайнего Севера, и обратно-2 дня. В этом случае за один вахтовый цикл в стаж для начисления процентной надбавки включается 32 календарных дня. Учитывая, что в 2007г. средняя продолжительность одного месяца 30,4 дня, работник имеет право на начисление первой 10%-ной надбавки через 182 календарных дня, во время шестого вахтового цикла (30,4 дня × 6 мес. = 182,4).

6.8. Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, получаемых работником ко дню наступления междувахтового отдыха, из расчета за восьмичасовой рабочий день, если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха. В случае увольнения работника или истечения календарного года указанные часы оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада) в соответствии с ч. 3 ст. 301 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

6.9. Сверхурочной будет являться только работа сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте (например, в случае неприбытия вахтового персонала). В этих случаях сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.10. На суммы выплат за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются в общем порядке.

6.11. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 03.02.2005 №51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета»), (приложение 13).

Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и по-

рядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Надбавки за вахтовый метод работы, выплачиваемые с 1 января 2005 года в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом при условии, что они выплачиваются в порядке и размерах, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом организации (письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 09.02.2006 №03-05-01-04/21, письмо Федеральной налоговой службы от 13.03.2006 № 04-1-03/134), (приложение 16).

6.12. Работникам строительно-монтажных и приравненных к ним организаций, не относящихся к бюджетной сфере, рекомендуется надбавку за вахтовый метод работы выплачивать в размере 75 процентов месячной тарифной ставки (оклада). Указанная надбавка выплачивается также работникам обслуживающих и прочих хозяйств, выполняющим работы вахтовым методом.

6.13. Исчисление суммы надбавок за вахтовый метод работы осуществляется в следующем порядке:

— при оплате по месячным окладам (должностным окладам) – оклад (должностной оклад) соответствующего работника делится на количество календарных дней данного месяца. Полученная дневная ставка умножается на количество фактических дней пребывания работника на вахте и в пути, и от этой суммы определяется надбавка в установленном размере (в %);

— при оплате по часовым тарифным ставкам – месячная тарифная ставка определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество рабочих часов по календарю данного месяца. Дальнейший расчет производится в том же порядке, что и у работников, оплачиваемых по месячным окладам.

Надбавка за вахтовый метод работы не учитывается при исчислении среднего заработка.

Пример 5

При строительстве объекта в Ненецком автономном округе организация, не относящаяся к бюджетной сфере, использует вахтовый метод производства работ. Месячная тарифная ставка рабочего-строителя 4-го разряда составляет 8560 руб.

В октябре 2007 г. (31 календарный день). Работник пребывает на вахте 30 календарных дней. Фактическое время нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно по графику работы – 2 дня. Надбавка за вахтовый метод работы составит:

(8560 : 31 × 32) × 0,75 = 6627 руб.

Локальным нормативным актом организации надбавка за вахтовый метод установлена в размере 200 руб. за каждый календарный день в местах производства работ. Следовательно рабочему-строителю 4-го разряда за дни пребывания на вахте и нахождения в пути необходимо выплатить лишь 6400 руб. (200 руб × 32 дн).

6.14. Районный коэффициент, коэффициенты за работу в высокогорных и безводных местностях, а также процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях на надбавку за вахтовый метод работы не начисляются.

6.15. За каждый день нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренный графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (часть должностного оклада) за день работы (дневная ставка) (без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока).

6.16. Размеры и порядок возмещения расходов работника в случаях задержки в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций, несвоевременного прибытия по уважительным причинам к месту нахождения работодателя (пункту сбора) и самостоятельного следования до объекта работы в соответствии со ст. 168, 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.17. Нормами действующего трудового законодательства не предусмотрена обязанность работодателя возмещать расходы по найму жилого помещения вне территории специально создаваемого работодателем вахтового поселка работникам, привлекаемым для осуществления работ вахтовым методом.

6.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах вахтовым методом, предоставляется в установленном порядке. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Если окончание ежегодного оплачиваемого отпуска работника приходится на дни междувахтового отдыха, то руководитель организации вправе при составлении графика работы после отпуска выбрать один из трех вариантов:

— по соглашению с работником предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на «незаработанные» дни междувахтового отдыха;

— по соглашению сторон после отпуска работник до начала вахты переводится в другую смену вахты;

— работнику «авансом» предоставляются дни оплачиваемого отдыха с последующим пересмотром графика работ, чтобы сбалансировать в течение года возникшую недоработку или переработку.

6.19. Исчисление среднего заработка во всех случаях производится в установленном законодательством порядке с учетом решения Верховного Суда РФ от 13.07.2006 № ГКПИ 06-637 «О признании недействующим абзаца 4 пункта 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213» (приложение 14).

6.20. Обеспечение работников организаций, в которых применяется вахтовый метод, пособиями по государственному социальному страхованию осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» и другими нормативными правовыми актами по социальному страхованию, принимаемыми в развитие данного закона.

6.21. Иные дополнительные льготы работникам, выполняющим работы вахтовым методом, могут быть предусмотрены в организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7. Организация медицинской помощи

7.1. Руководители организаций, выполняющих работы вахтовым методом, решают с органами здравоохранения по месту расположения организации вопрос о прикреплении работников к лечебно-профилактическим учреждениям для их медицинского обеспечения (медико-санитарным частям или территориальным поликлиникам) и для проведения медицинских осмотров, обеспечивают и несут ответственность за своевременную и организованную явку работников на медицинские осмотры и обследования в порядке, установленном Минздравсоцразвития России.

7.2. Руководители организаций, на балансе которых находятся вахтовые поселки, обеспечивают совместно с учреждениями здравоохранения медицинскую помощь коллективам вахтовых поселков, комплектование их медицинским персоналом, медикаментами и медицинским оборудованием, а также эвакуацию заболевших.

7.3. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров вахтовых работников, обеспечение их медикаментами, другие гарантии и компенсации медицинского обслуживания и их финансирование, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом строительной организации с учетом государственных требований нормативных актов федеральных органов исполнительной власти в области здравоохранения и органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации.

8. Обоснование применения вахтового метода организации строительства

Технико-экономические обоснования применения вахтового метода организации строительства конкретного объекта разрабатываются:

— генеральной проектной организацией или по ее заказу другой проектной организацией в случае, когда применение вахтового метода предусматривается в проекте организации строительства (при разработке проектно-сметной документации на основе исходных данных, предоставляемых генподрядчиком заказчику);

— генподрядной строительной организацией в случае, когда применение вахтового метода не предусмотрено проектно-сметной документацией (при заключении договоров подряда на строительство объекта заказчику предоставляются обоснования эффективности и целесообразности выполнения конкретных видов и объемов работ вахтовым методом).

Перечень исходных данных для технико-экономических расчетов, обосновывающих применение вахтового метода, предоставляемых в проектную организацию

1. Наименование объекта строительства, комплекса или вида работ, который предлагается выполнять вахтовым методом.

2. Наименование подрядных строительных организаций, привлекаемых к выполнению этих работ вахтовым методом и их местонахождение.

3. Баланс рабочих кадров с обоснованием необходимости привлечения по вахтовому методу работников из регионов и базовых городов, находящихся за пределами пункта дислокации строительной организации.

4. Наименование базовых городов и численность работников, привлекаемых к работе по вахтовому методу из этих городов.

5. Наличие разрешения на использование иностранных работников в случае набора кадров из стран ближнего зарубежья (в соответствии с Федеральным Законом от 25.07.02 №115-ФЗ (в ред. от 18.07.06) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

6. Предлагаемый вахтовый режим труда и отдыха, порядок сменности:

— продолжительность вахты;

— продолжительность рабочей смены;

— продолжительность рабочей недели;

— количество выходных в неделю.

7. Предлагаемая транспортная схема вахтовых перевозок:

— продолжительность времени проезда от базовых городов до вахтового поселка;

— вид транспорта, на котором предполагается доставка вахтовых работников;

— потребность в гостиницах в пунктах сбора и пересадок вахтового персонала;

— потребность в организации и содержании диспетчерских служб по авиаперевозкам вахтовых работников.

8. Производительность труда (выработка) на 1 рабочего в год за предшествующий период по виду или объекту строительства (объектам-аналогам):

9. Потребность в мобильном жилом фонде. Наличие собственного мобильного жилого фонда и его балансовая стоимость.

10. Оснащение вахтовых поселков каналами связи.

11. Среднедневной размер тарифной ставки (части должностного оклада) работника для расчета затрат по выплате компенсаций, установленных вахтовым работникам (оплата дней междувахтового отдыха и дней нахождения в пути, надбавка за вахтовый метод работы и др.).

12. Размер вахтовой надбавки (устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в случае, когда генподрядчик не определен, вахтовая надбавка принимается в размере, установленном отраслевым тарифным соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации).

Пример 6

Перечень исходных данных для обоснования применения вахтового метода работ и составления расчетов

№ п/п	Исходные данные	Содержание (по контрольному примеру)
	Объект строительства, комплекс или вид работ, который предлагается выполнить вахтовым (региональным, межрегиональным) методом	Участок МГ «СРТО-Торжок» в Архангельской обл
	Срок строительства объекта начало строительства – 1 квартал 2003 г окончание строительства – 4 квартал 2004 г	24 мес
	Объем строительно-монтажных работ (с 1 по 8 гл)	1600983,1 тыс руб
	Объем СМР в год на 1 -го работающего (выработка)	1612,3 тыс руб
	Наличие разрешения от органов местного самоуправления региона строительства на ведение работ вахтовым методом	Решение Администрации района о разрешении строительства № 99 от 1 02 03 г
	Субподрядные организации, привлекаемые к выполнению этих работ вахтовым методом	ЗАО «СЗТПС»
	Местонахождение субподрядных организаций	г Санкт-Петербург
	Наименование базовых регионов и городов – мест набора и пунктов сбора вахтовых кадров	г Вологда – 100% работающих
	Наличие разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае набора кадров в странах ближнего зарубежья (в соответствии с Федеральным Законом № 115-ФЗ от 25 07 2002 г «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»)	Иностранные работники не привлекаются (в данном примере)
	Профессиональный и количественный состав вахтовых кадров, набираемый из других регионов и городов	Машинисты, рабочие-ремонтники и др персонал – всего 474 чел.
	Режимы вахтового труда и отдыха — продолжительность вахты, — продолжительность рабочей смены, — продолжительность рабочей недели на вахте, — количество выходных в неделю	 2 недели, 10 часов, 6 дней, 1 день
	Транспортная схема вахтовых перевозок —продолжительность времени переезда от базовых городов до вахтовых поселков, —вид транспорта, на котором предполагается доставка вахтовых работников, —потребность в гостиничном фонде в пунктах сбора и пересадок вахтового персонала, —потребность в организации диспетчерских служб по авиаперевозкам вахтовых работников	 1 день ж/д тр , далее автотранспортом 32 км отсутствует отсутствует
	Потребность в мобильном фонде Наличие собственного мобильного жилого фонда и его балансовая стоимость Принятая система расчета амортизационных отчислений Средний размер расходов на текущий ремонт мобильного жилого фонда	Вагон-домики типа «Кедр» (жилой комплекс), балансовая стоимость 41216,1 тыс руб , Амортизационные отчисления 10% в год, расходы на текущий ремонт по предыдущему году – 5% от аморт отчис
	Оснащение вахтовых поселков, аренда каналов связи между базовыми городами и районами строительства	Арендуются ведомственные каналы
	Нормативы на содержание временных зданий и сооружений, утвержденные органами местного самоуправления на территории ведения работ вахтовым методом	Нет утвержденных органами местного самоуправления нормативов и удельных расходов на содержание вахтовых поселков

№ п/п	Исходные данные	Содержание (по контрольному примеру)
	Источники жизнеобеспечения	Электроснабжение от передвижных эл.станций, теплоснабжение – от электроэнергии, вода привозная, вывоз мусора и бытовых стоков- автотранспортом
	Трудовой договор строительной организации с вахтовым работником, коллективный договор предприятия.	С вахтовым работником заключается трудовой договор, действует коллективный договор предприятия
	Среднедневной размер тарифной ставки (должностного оклада) работника	700 руб.
	Размер вахтовой надбавки за каждый календарный день в местах производства работ	200 руб.

Перечень исходных данных может быть дополнен или сокращен заказчиком и проектной организацией

9. Структура дополнительных затрат, связанных с вахтовым методом организации работ

Затраты, связанные с применением вахтового метода организации работ, определяются на основании данных проекта организации строительства (ПОС) сметным расчетом для конкретной стройки, утверждаются в составе проектно-сметной документации и включаются в договорную цену на строительство.

В случае, если проектно-сметной документацией на строительство не предусмотрены затраты подрядных организаций, связанные с осуществлением работ вахтовым методом, но строительство осуществляется именно вахтовым методом, заказчик и подрядчик согласовывают размер этих затрат и включают их в договорную цену строительства. Указанные затраты должны возмещаться заказчиками этих строек за счет средств на непредвиденные работы и затраты.

При отсутствии или исчерпании указанного источника необходимые средства на возмещение затрат подрядчика, выявившиеся после утверждения проекта, должны включаться в сводный сметный расчет отдельной строкой с последующим изменением итоговых показателей стоимости строительства и утверждением производственных уточнений инстанцией, утвердившей проект.

К затратам на организацию вахтового метода работ относятся:

9.1. Затраты на приобретение мобильных (инвентарных) временных зданий и сооружений.

В соответствии с пунктом 1.6. абз. 4 Сборника сметных норм затрат на строительство временных зданий и сооружений (ГСН 81-05-01-2001) и пунктом 1.9. абз.1 Сборника сметных норм затрат на строительство временных зданий и сооружений при производстве ремонтно-строительных работ (ГСНр 81-05-01-2001) приобретение комплектов инвентарных деталей сборно-разборных временных зданий, инвентарных домов, вагонов и других помещений контейнерного типа, а также оборудования для их оснащения, включая производственный и хозяйственный инвентарь, осуществляется за счет собственных средств заказчика или подрядных организаций.

В случае, когда комплекты инвентарных деталей сборно-разборных временных зданий, инвентарных домов, вагонов и других помещений контейнерного типа, а также оборудование для их оснащения, включая производственный и хозяйственный инвентарь, приобретаются за счет собственных средств заказчика – вахтовый поселок является его собственностью.

Если строительство вахтовых поселков осуществляется за счет средств, предусмотренных в сводном сметном расчете стоимости строительства, и при этом все инвентарные вахтовые здания и сооружения являются собствен-

ными основными средствами подрядной организации, то заказчик может оставить себе здания вахтового поселка в случае оплаты подрядчику стоимости этих зданий или их комплектов по договорной цене.

9.2. Расходы по сооружению вахтовых поселков

В сметных нормах на строительство титульных зданий и сооружений Сборника сметных норм затрат на строительство временных зданий и сооружений (ГСН 81-05-01-2001. пункт 1.6, абзац 5) не учтены расходы по сооружению вахтового поселка. Указанные расходы могут осуществляться за счет капитальных вложений, выделяемых целевым назначением (в сметных нормах на строительство титульных временных зданий и сооружений не учитываются) или определяться при соответствующих обоснованиях, по расчету, основанному на данных ПОС в соответствии с необходимым набором мобильных (инвентарных) временных зданий и сооружений и включаться в главу 8 «Временные здания и сооружения» дополнительно.

При строительстве в районах со сложными климатическими условиями (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) затраты по сооружению вахтовых поселков целесообразно определять по расчету, основанному на данных ПОС в соответствии с необходимым набором мобильных (инвентарных) временных зданий и сооружений, согласованном сторонами договором подряда.

9.3. Затраты, необходимые для восстановления ухудшенного качества земель (на временных отводах под сооружение вахтовых поселков), определяются проектной документацией и включаются в главу I «Подготовка территории строительства».

9.4. Затраты, включаемые в главу 9 «Прочие работы и затраты»:

9.4.1. Затраты, связанные с содержанием и эксплуатацией вахтовых поселков:

$$З_{СОД.\ И\ ЭКСПЛ.\ В\ П} = З_{АМ.ГОД} + З_{рем.В\ П} + + З_{ЭКСПЛ\ В\ П}$$

При определении затрат на эксплуатацию и содержание вахтовых поселков учитываются все расходы, связанные с жизнеобеспечением и функционированием вахтового поселка, содержанием его инфраструктуры, включая амортизационные отчисления, затраты на все виды ремонта, расходы на отопление, водоснабжение, канализацию, электроснабжение, вывоз бытового мусора, уборку территории, заработную плату обслуживающего персонала.

В соответствии с подпунктом 32 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, учитываются расходы на содержание вахтовых и временных поселков, включая все объекты жилищно-коммунального и социально-бытового назначения, подсобных хозяйств и иных аналогичных служб в организациях, осуществляющих свою деятельность вахтовым способом. Налогообложение указанных расходов производится в пределах нормативов на содержание аналогичных объектов и служб, утвержденных органами местного самоуправления по месту деятельности налогоплательщика.

В связи с этим для ориентировочных расчетов затрат на содержание вахтовых поселков можно пользоваться нормативами, утвержденными органами местного самоуправления по месту нахождения вахтового поселка.

- Амортизационные отчисления (З ам.год.) определяются в зависимости от принятой системы их исчисления строительной организацией (от полезного срока использования, нормативного срока службы зданий и сооружений и т.п.).

$$З_{АМ.\ ГОД.} = З_{В.П\ КОМПЛ.} \times Н_{АМ.ОТЧ},$$

где: $З_{В\ П\ КОМПЛ}$ – стоимость комплекта инвентарных зданий и сооружений, тыс. руб.;

$Н_{АМ\ ОТЧ}$ – норма годовых амортизационных отчислений, %;

- Расходы на ремонт основных средств ($З_{РЕМ\ В\ П}$) определяются по данным эксплуатирующей организации и принимаются в размере фактически произведенных затрат (ст. 260 Налогового кодекса Российской Федерации, часть II).

- Затраты на эксплуатацию вахтовых поселков ($З_{ЭКСПЛ\ В\ П}$).

При определении затрат на эксплуатацию учитываются расходы на отопление, водоснабжение. канализацию, электроснабжение, вывоз бытового мусора, уборку территории, санитарно-гигиеническое обслуживание вахтовых работников, услуги прачечной, заработную плату обслуживающего персонала.

9.4.2. Сводные транспортные расходы по доставке вахтового персонала

Сводные транспортные расходы определяются как сумма расходов по доставке работников на вахту, на содержание гостиниц в пунктах сбора и пересадок и затрат на содержание диспетчерских служб:

$$З_{СВ.ТР} = З_{ТР\ ОБЩ} + З_{ГОСТ} + З_{ДИСП.\ СЛ}$$

• Расходы по доставке вахтовых работников от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно.

Вид транспорта выбирается с учетом сложившихся транспортных коммуникаций, а также наименьших затрат по стоимости и по времени нахождения вахтовых работников в пути к месту работы и обратно.

Затраты на транспортирование вахтовых работников определяются на основании договоров, заключаемых с транспортными организациями. Для предварительных расчетов затраты определяются по формуле:

$$З_{ТР.ОБЩ.} = Ч_В \times К_Ц \times З_{ТР} \times 2,$$

где: $Ч_В$ – численность вахтовых работников;

$К_Ц$ – количество вахтовых циклов за год;

$З_{ТР}$ – стоимость перевозки одного вахтового работника в одном направлении (от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы), руб.

2 – коэффициент, учитывающий необходимость поездки работников в оба конца (до места работы и обратно).

• Затраты по аренде (содержанию) гостиниц в пунктах сбора и пересадок вахтовых работников.

Затраты на проживание в гостиницах в пунктах сбора и пересадки вахтовых работников определяются с учетом действующих транспортных схем перевозок вахтовых работников и графиков работы на вахте.

При использовании действующих гостиниц в пунктах сбора и пересадок вахтовых работников затраты рассчитываются исходя из объема перевозок работников, времени сбора и ожидания рейсов в местах пересадок, стоимости проживания и бронирования мест в гостиницах:

$$З_{гост} = К_Ц \times Ч_{ВГ} \times [(Ц \times Т_{прож}) + Б] \times \times К_Ч,$$

где: $К_Ц$ – количество вахтовых циклов за год;

$Ч_{ВГ}$ – численность вахтовых работников, проживающих в гостинице;

Ц – стоимость размещения 1 вахтового работника в гостинице в сутки, руб.;

$Т_{ПРОЖ}$ – время проживания вахтовых работников в гостинице, сут.;

Б – стоимость бронирования одного места в гостинице, руб.;

$К_Ч$ – относительная численность вахтовых работников, проживающих в гостиницах, в долях ед.;

При наличии собственных гостиниц или общежитий в пунктах сбора и пересадок затраты на их содержание определяются по данным бухгалтерского учета.

• Затраты на содержание диспетчерской службы ($З_{ДИСП\ СЛ}$) включают:

— заработную плату работников диспетчерской службы с начислениями ЕСН;

— арендную плату за предоставление помещения для размещения диспетчерских служб;

— стоимость коммунальных услуг;

При перевозке вахтовых работников рейсовыми самолетами и вертолетами затраты на содержание диспетчерской службы в расчет не включаются, так как стоимость диспетчерских услуг включена в стоимость авиабилетов.

9.4.3. Затраты на содержание (аренду) каналов связи ($З_{СВ}$).

Потребность в каналах связи определяется в ПОС. При организации собственных линий связи вахтового поселка с местом дислокации строительной организации составляется смета расходов на их эксплуатацию.

Затраты на содержание (аренду) каналов связи ($З_{СВ}$) между местом производства работ и местом дислокации строительной организации (ее подразделений) включаются в главу 9 Сводных сметных расчетов и смет.

9.4.4. Затраты на медицинское обслуживание ($З_{МЕД\ ОБСЛ}$).

Затраты, связанные с организацией медицинского обслуживания вахтовых работников, определяются в соответствии с договорами, заключаемыми с органами здравоохранения, расходами на содержание помещений, медицинское оборудование и медикаменты, а также коллективным договором организации (учитываются затраты на выполнение государственных требований нормативных актов федеральных органов исполнительной власти в области здравоохранения и органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации).

9.4.5. Затраты на перебазирование строительно-монтажных организаций с одной стройки на другую (в случае передислокации под-

рядной организации в регион, где находится объект строительства).

Средства на возмещение затрат по перебазированию строительно-монтажных организаций определяются расчетами на основании ПОС. В сметном расчете учитываются все затраты по перевозке работников перемещаемых организаций и членов их семей, имущества, расходы по обустройству работников на новом месте жительства (конкретные размеры возмещения расходов определяются в соответствии со статьей 169 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ), оборудования, прочего имущества организации (производственный и хозяйственный инвентарь, инструменты, материалы, конструкции и др.), а также затраты на транспортирование строительных машин и механизмов, кроме той части стоимости переброски строительных машин, которая учтена в стоимости машино-часа.

9.4.6. Затраты на оплату дней междувахтового отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте ($З_{М\,ОТД}$).

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада)) за день работы, исходя из 8-часового рабочего дня, если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. При этом районные коэффициенты за высокогорность, пустынность, безводность, применяемые по месту производства работ при оплате дней междувахтового отдыха не учитываются.

Сумма дополнительных затрат на оплату дней междувахтового отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за год определяется по формуле:

$$З_{М.ОТД.} = (С_{ПЛ.} \times Ч_{В} \times Т_{ПЕР} \times К_{Ц}) / 8,$$

где: $С_{ПЛ}$ – среднедневная тарифная ставка одного работника, руб.;

$Ч_{В}$ – численность вахтовых работников, занятых на строительно-монтажных работах, чел.;

$Т_{ПЕР}$ – время переработки одного работника за один вахтовый цикл, час.;

$К_{Ц}$ – количество вахтовых циклов за год;

8 – 8-часовой рабочий день.

9.4.7. Затраты по выплате работникам надбавок за вахтовый метод работ ($З_{ВН}$).

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. В случае, когда подрядная организация не определена, проектная организация при расчете указанных затрат может использовать размер вахтовой надбавки, установленный отраслевым тарифным соглашением по строительству и промышленности строительных материалов.

Суммарные затраты по выплате работникам надбавок за вахтовый метод работ определяются по формуле:

$$З_{ВН} = (Ф_{Г} + 2Д_{ТР} \times К_{Ц}) \times Ч_{В} \times С_{ПЛ} \times К_{В},$$

где: $Ч_{В}$ – численность вахтовых работников, чел.;

$К_{Ц}$ – количество вахтовых циклов за год;

$Ф_{Г}$ – годовой фонд рабочего времени, дней;

$Д_{ТР}$ - время перевозки к месту работы, дней;

$С_{ПЛ}$ – среднедневная тарифная ставка одного работника, руб.;

$К_{В}$ – коэффициент, учитывающий величину надбавки к тарифной ставке (окладу), в долях ед.;

2 – коэффициент, учитывающий необходимость поездки работников в оба конца (до места работы и обратно).

9.5. Расходы, включаемые в фонд заработной платы в составе прямых затрат:

9.5.1. Затраты на оплату дней нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренный графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций

работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка) (без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях) из расчета за 8-часовой рабочий день.

Сумма дополнительных затрат на оплату дней нахождения в пути работников за год определяется по формуле:

$$З_{ЗПВ} = 2 \times С_{ПЛ} \times К_{Ц} \times Ч_{В} \times Д_{ТР},$$

где: $С_{ПЛ}$ – среднедневная тарифная ставка одного работника, руб.;

$К_{Ц}$ – количество вахтовых циклов за год;

$Ч_{В}$ – численность вахтовых работников, чел.;

$Д_{ТР}$ – время перевозки к месту работы, дней;

2 – коэффициент, учитывающий необходимость поездки работников в оба конца (до места работы и обратно).

9.5.2. Затраты, связанные с применением районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока определяются по формуле:

$$З_{РК\ И\ ПН} = Ч_{В} \times С_{ПЛ} \times Ф_{Г} \times (К_{Р} + К_{ПН}),$$

где: $Ч_{В}$ – численность вахтовых работников, чел.;

$Ф_{Г}$ – годовой фонд рабочего времени в местах производства работ, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка, дней;

$С_{ПЛ}$ – среднедневная зарплата одного работника, руб.;

$К_{Р}$ – районный коэффициент к заработной плате, ед.;

$К_{ПН}$ – размер процентной надбавки, %.

9.6. Структура дополнительных затрат, связанных с вахтовым методом организации работ приведена в таблице:

№ п/п	Наименование статей затрат
1.	Затраты на приобретение мобильных (инвентарных) временных зданий и сооружений
2.	Расходы по сооружению вахтовых поселков
3.	Затраты, необходимые для восстановления ухудшенного качества земель (на временных отводах под сооружение вахтовых поселков), определяются проектной документацией и включаются в главу I «Подготовка территории строительства»
	Глава 9 «Прочие работы и затраты»
4.	Общие затраты на содержание вахтового поселка
5.	Сводные транспортные расходы
6.	Затраты на содержание (аренду) каналов связи
7.	Затраты на медицинское обслуживание вахтового персонала
8.	Затраты на перебазирование строительно-монтажных организаций с одной стройки на другую
9.	Затраты на оплату дней междувахтового отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте
10.	Затраты по выплате работникам надбавок за вахтовый метод работы
	Расходы, включаемые в фонд заработной платы в составе прямых затрат
11.	Затраты на оплату дней нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно
12.	Затраты, связанные с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате

Суммарные затраты на организацию вахтового метода работ могут рассчитываться на год или конкретный срок строительства объекта.

При сроках строительства более одного года в расчетах необходимо учитывать уровень инфляции, используя в этих целях прогнозные коэффициенты-дефляторы, разрабатываемые Минэкономразвития России и региональным центром по ценообразованию в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Пример 7

Рассмотрим порядок расчета затрат на организацию вахтового метода работ с использованием исходных данных примера 8.

1. Численность работников при традиционном методе работ определяется по формуле:

$Ч_1 = О_{СМР} : (В \times Т_Н)$,

где: $О_{СМР}$ – объем строительно-монтажных работ – 1600983,1 тыс. руб.;

В – годовая выработка на 1-го работающего, руб./год (по факту предыдущего года) – 1612,3 тыс.руб.;

$Т_Н$ – нормативный срок строительства по ПОС – 24 мес. (2 года);

$Ч_1$= 1600983,1 тыс.руб.: (1612,3 тыс.руб. × 2) = 496 чел.

2. Определение рационального режима труда и отдыха работников при двухнедельной продолжительности вахтовой работы.

Продолжительность рабочей смены – 10 час.;

Коэффициент переработки – 1,5;

Количество переработанного времени за две недели: 120 час. – 80 час. = 40 час.

Построение режима труда и отдыха работников:

Режим труда и отдыха вахтовых работников при 10-часовой смене и продолжительности вахтовой работы две недели

Дни недели	Продолжительность вахтовой работы		
	Недели вахтового цикла		
	I	II	III
Понедельник	10	10	О (8)
Вторник	10	10	О (8)
Среда	10	10	О (8)
Четверг	10	10	О (8)
Пятница	10	10	О (8)
Суббота	10	10	В
Воскресенье	ВВ	В	В
Отработано, час.	120		
Переработано, час.	40		

Продолжительность вахтового цикла $t_Ц$ = 21 день.

Количество вахтовых циклов за год:

$К_Ц$ = 365 : 21 = 17 (округляется до целого числа).

3. Срок строительства объекта вахтовым методом определяется по формуле:

$Т_В = Т_Н : (К_{ПЕР} \times (1 - К_{СВ}))$,

где: $Т_В$ – срок строительства объекта вахтовым методом;

$Т_Н$ – нормативный срок строительства объекта;

$К_{ПЕР}$ – коэффициента переработки;

$К_{СВ}$ – коэффициент снижения выработки в связи с увеличением продолжительности рабочей смены;

Для расчетов можно использовать усредненные коэффициенты снижения выработки в зависимости от продолжительности рабочей смены.

№ п/п	Продолжительность рабочей смены, час.	Коэффициенты снижения выработки, $К_{СВ}$
1	9	от 0,02 до 0,04
2	10	от 0,04 до 0,06
3	11	от 0,06 до 0,08
4	12	от 0,08 до 0,12

$Т_В$ = 24 мес. : (1,5 × (1 – 0,06)) = 24 : (1,5 × 0,94) = 17 мес.

4. Для определения численности вахтовых работников следует использовать следующие исходные данные:

Продолжительность строительства вахтовым методом – 17 месяцев или 518 календарных дней;

Количество недель – 74 недели;

Общее количество рабочих дней за период строительства – 74 × 6 = 444 дня;

$В_1$ – месячная выработка на 1-го работающего-1612,3 : 12 = 134,4 тыс. руб.;

$В_2$ – часовая выработка на 1-го работающего-134,4 : 166,5 = 0,81 тыс. руб.

$Ч_В$ = 1600983,1 : (0,81× 10 × (1 – 0,06) × 444)) = 474 чел.

5. Число мест в вахтовом поселке

$Ч_{МВП} = (Ч_В + Ч_О) × К_{ЗП} × К_{РЗ}$,

где: $Ч_В$ – численность вахтовых работников;

$Ч_О$ – численность работников по обслуживанию вахтовых поселков;

$К_{ЗП}$ – коэффициент заполнения вахтовых поселков; учитывает сменяемость вахтовых работников при использовании суммированного учета рабочего времени (часть работников постоянно находится в пути или на междувахтовом отдыхе) и рассчитывается по формуле: $К_{ЗП} = 1 – (t_{пер} : t_ф)$, где: $t_{пер}$ – время переработки за один вахтовый цикл; $t_ф$ – фактическое время работы на вахте за один цикл; Кзп = 1 – (40 : 120) = 0,67;

$К_{РЗ}$ = коэффициент резерва жилья (принимается в пределах 20%)

$Ч_{МВП}$ = (474 + 17) × 0,67 × (1 + 0,2) = 394 места,

17 – численность работников по обслуживанию вахтовых поселков.

6. Годовые амортизационные отчисления ($З_{АМ\ ГОД}$)

$З_{АМ\ ГОД.}$ = 41216,4 тыс.руб. × 10% : 100 = 4121,64 тыс.руб. в год,

где: $З_{В\ П\ КОМПЛ}$ – 41216,4 тыс. руб.,

$Н_{АМ\ ОТЧ}$ – 10%.

7. Расходы на ремонт основных средств ($З_{РЕМ\ ВП.}$)

$З_{РЕМ\ ВП}$ = 4121,64 тыс.руб. × 0,05 = 206,08 тыс.руб.,

где : $З_{АМ}$ – 4121,64 тыс.руб.,

0,05 – коэффициент отчислений на ремонт (по факту предыдущего года).

8. Общие затраты на содержание вахтового поселка:

$З_{СОД\ ВП}$= 4121,64 + 206,08 + 15600,72 =19928,44 тыс.руб.

где: $З_{АМ\ ГОД}$ – 4121,64 тыс.руб.,

$З_{РЕМ\ ВП}$ – 206,086 тыс.руб

$З_{ЭКСПЛ\ ВП}$ – 15600,72 тыс.руб.

$З_{ЭКСПЛ.ВП}$ = 394 места × 108,185 руб. × 12 мес. × 30,5 дн. = 15600,72 тыс. руб.

где: 108,19 руб. – затраты на эксплуатацию 1-го койко-места (расчет в таблице)

№	Наименование затрат	Ед.изм.	Сумма на год	Сумма на период стр-ва
1.	Фонд оплаты труда с отчислениями, в т. ч.:	тыс.руб.	1669,2	2365,26
	Комендант – 1 чел. – 15 тыс.руб., вахтер-кастелянша – 2 чел. – 20 тыс.руб., дежурный сантехник, электрик – 3 ч. – 27,6 тыс.руб., сторож – 2 чел. – 14 тыс.руб., уборщица – 6 чел.– 25,2 тыс.руб., отчисления ЕСН			
2.	Материалы (постельные принадлежности)	тыс.руб.	951,6	1348,42
3.	Электроэнергия, в т. ч. Устан .мощн. 1-го вагон-домика 10 квт, кол-во ваг.-дом. – 94 шт., № эл.ст. – 200 кВт годовой режим экспл. эл.ст. – 2040 час. в год, стоимость 1 маш-часа эксплуатации эл.ст. – 971 руб./час. к-т 0,8	тыс.руб.	7923,36	11227,4
4.	Тепло и горячее водоснабжение			от эл. энергии

№	Наименование затрат	Ед изм	Сумма на год	Сумма на период стр-ва
5	Транспортные затраты продолжительность работы а/машины – 10 час в день, стоимость эксплуатации 1-го маш-часа – 595 руб	тыс руб	1499,4	2124,65
6	Водоснабжение (вода привозная) расход воды на 1-го чел – 85л в сутки, пож запас воды – 100м^3, плата за воду – 21,3 руб/м^3, продолжительность работы а/машины в день –10 час, 1маш-час = 439,84 руб	тыс руб	1291,2	1829,63
7	Водоотведение (вывоз а/машиной) бытовые стоки на 1-го чел – 85 л в сутки, плата за стоки –11 руб/м^3, работа а/машины в день – 10 час, 1 маш-час = 439,84руб	тыс руб	1199,52	1699,72
8	Вывоз бытовых отходов Норма бытовых отходов в год на 1-го чел – 1,5 м^3, стоимость утилизации отходов – 15 руб/ м^3, работа а/машины – 780 час в год, 1 маш-час = 54 3,03 руб	тыс руб	429,86	609,11
9	Услуги прачечной норма белья – 1,5 кг/чел , периодичность смены – 3 раза в месяц, стоимость стирки – 35 руб /кг	тыс руб	529,2	749,88
10	Санитарно-гигиеническое обслуживание из расчета 383,5 руб в год на 1-го чел	тыс руб	107,38	152,15
	ИТОГО затрат на эксплуатацию	тыс руб	15600,72	22106,22
	Количество койко-мест	чел		394
	Стоимость 1-го койко-места в сутки	руб		108,185

9 Транспортные расходы на доставку вахтовых работников[1]

$З_{ТР\ ОБЩ} = 2 \times К_Ц. \times Ч_В \times С_{ТР}.$;

где $З_{ТР1}$ – расходы по доставке вахтового персонала ж/д транспортом от пункта сбора до ж/д станции в год

$З_{ТР\ 1}$ = 474 чел × 615 руб × 2 × 17 цикл = 9911,34 тыс руб ,

где $Ч_В$ – 474 чел , $С_{ТР}$ – 615 руб , 2 – коэффициент, $К_Ц$ – 17

$З_{ТР\ 2}$ – расходы по доставке вахтового персонала от ж/д станции до вахтового поселка автотранспортом

$З_{ТР\ 2}$ = 474 чел × 2 × 17 ц × 360,1 руб /час 24 × 1,6 час = 386 89 тыс руб

где Чв – 474 чел , 2 – коэффициент, $К_Ц$ – 17,

$С_{ТР}$ = 360,1 руб /час 24 х 1,6 час,

где 360,1 руб – стоимость 1 маш-часа эксплуатации вахтового автобуса Урал-4320, 24 чел – вместимость автобуса, 1,6 часа – время в пути

Итого расходов на ж/д и автомобильные перевозки вахтового персонала в год

$З_{ТР\ ОБЩ} = З_{ТР\ 1} + З_{ТР\ 2}$ = 9911,34 + 386,89 = 10298,23 тыс руб

10. Сводные транспортные расходы (З св тр) определяются как сумма транспортных расходов по доставке работников на вахту, затрат на использование гостиниц в пунктах сбора и пересадок и затрат на содержание диспетчерских служб и рассчитываются по формуле

$З_{СВ\ ТР} = З_{ТР\ ОБЩ} + З_{ГОС} + З_{Д\ СЛ}$

В рассматриваемом примере транспортной схемой пункты пересадок вахтовых работников не предусмотрены, поэтому затраты на услуги гостиниц и диспетчерских служб отсутствуют Итого-сводные транспортные расходы в расчете на год

$З_{СВ\ ТР}$ = 10298,23 труб

11. Затраты на медицинское обслуживание вахтового персонала

$З_{МЕД}$ = 0,15 тыс руб × 474 чел × 12 мес. = 853,2 тыс.руб.,

где 0,15 тыс руб – затраты на медобслуживание 1-го вахтовика в месяц

[1] В расчете не учтена численность работников по обслуживанию вахтовых поселков, так как их комплектование производится, как правило, из числа лиц, проживающих в местах производства работ

12. Затраты на содержание (аренду) каналов связи:

$З_{св.}$ = 2 номера ×7,544 тыс.руб. × 12 мес. = 181,056 тыс.руб.

13. Затраты на оплату дней междувахтового отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте (в год):

$З_{м\ отд.}$ = 700 × 474 × 40× 17 : 8 = 28203 тыс. руб.

где: 700 руб. – среднедневная тарифная ставка (оклад) одного работника;

474 чел. – численность вахтовых работников;

40 час. – время переработки одного работника за один вахтовый цикл;

17 – количество вахтовых циклов за год;

8 час. – 8-часовой рабочий день.

14. Затраты по выплате работникам надбавок за вахтовый метод работы.

Расчетная величина надбавки за календарный день:

700 × 0,75 = 525 руб.

Локальным нормативным актом организации надбавка за вахтовый метод установлена в размере 200 руб.

Следовательно, $З_{вн}$ = (250+ 2×1×17) × 474 × 200 = 26923,2 тыс. руб.

15. Затраты на оплату дней нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно

$З_{зпв}$ = 2 × 700 × 17 × 474 × 1 = 11281,2 тыс. руб.,

где: 700 руб. – среднедневная тарифная ставка (оклад) одного работника;

17 – количество вахтовых циклов за год;

474 чел. – численность вахтовых работников;

1 день – время перевозки в один конец.

16. Затраты, связанные с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате

$З_{рк\ и\ пн}$ = 474 × 800 × 250 × (1,2 – 1 + 0,1)= 28440 тыс. руб.

где: 474 чел. – численность вахтовых работников;

800 руб. – среднедневная заработная плата одного работника;

250 дней – календарный фонд рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе;

1,2 – районный коэффициент по месту производства работ;

10 % – надбавка за непрерывный стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Результаты расчетов сведены в таблицу.

Таблица суммарных затрат на организацию вахтового метода на период строительства объекта[*]

№ п/п	Наименование статей затрат	Годовые затраты, тыс. руб.	Затраты на период строительства, тыс. руб.
1	2	3	4
	Глава 9 «Прочие работы и затраты»		
1	Общие затраты на содержание вахтового поселка	19928,44	28231,96
2	Сводные транспортные расходы	10298,23	14589,16
3	Затраты на медицинское обслуживание вахтового персонала	853,2	1208,70
4	Затраты на содержание (аренду) каналов связи	181,056	256,50
5	Затраты на оплату дней междувахтового отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте	28203	39954,25

[*] без учета затрат на приобретение мобильных (инвентарных) временных зданий и сооружений; расходов по сооружению вахтовых поселков; затрат, необходимых для восстановления ухудшенного качества земель.

№ п/п	Наименование статей затрат	Годовые затраты, тыс. руб.	Затраты на период строительства, тыс. руб.
6	Затраты по выплате работникам надбавок за вахтовый метод работы	26923,2	38141,21
	ИТОГО	86387,126	122381,78
	Расходы, включаемые в фонд заработной платы в составе прямых затрат		
7	Затраты на оплату дней нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно	11281,2	15981,7
8	Затраты, связанные с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате	28440	40289,9
	ИТОГО	39721,2	56271,6

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Глава 47.
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

(в редакции Федерального закона от 30 06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 299. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

в районах Крайнего Севера, – 24 календарных дня;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 настоящего Кодекса.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 16 августа 2004 г. № 83

Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)

(в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 № 338)

Во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 27 октября 2003 года № 646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 44, ст. 4313) приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение № 1).

1.2. Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение № 2).

1.3. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Приложение № 3).

Врио Министра В.И.СТАРОДУБОВ

Приложение № 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ)

(в ред Приказа Минздравсоцразвития РФ от 16.05 2005 № 338)

1 Работы на высоте, верхолазные работы (верхолазными считаются все работы, когда основным средством предохранения работников от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный пояс)
Работа крановщика (машиниста крана)
Работа лифтера скоростных лифтов

...

6 Геологоразведочные, топографические, строительные и другие работы в отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, тундровых, заболоченных и горных районах (в том числе вахтово-экспедиционным методом)

Приложение № 3 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ВРЕДНЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ

1. Настоящий Порядок определяет порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3)).

3. Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

3.1. Динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

3.2. Выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

3.3. Своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3)).

4. Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования) (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3)).

5. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

6. Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в пять лет.

7. Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

8. Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

9. Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии – специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

10. Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – решение врачебной психиатрической комиссии.

11. Оформление результатов предварительных и периодических медицинских осмотров:

11.1. Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра (обследования), как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

11.2. Медицинская организация совместно с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и составляет заключительный акт по его итогам в четырех экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией работодателю, территориальному органу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и центру профпатологии.

11.3. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

11.4. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.

11.5. Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

11.6. Центр профпатологии субъекта Российской Федерации обобщает и анализирует результаты периодических медицинских осмотров (обследований), проведенных в течение года на территории субъекта Российской Федерации (в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 33, ст. 1318)), и представляет ежегодный отчет в установленном порядке в орган управления здравоохранением субъекта Российской Федерации, который в установленном порядке представляет отчет в Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию, и в копии – в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 14 марта 1996 г. № 90

Приложение № 3 к приказу Минздравмедпрома России от 14.03.1996 №90

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе.

Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими учреждениями (организациями) с любой формой собственности, имеющими соответствующую лицензию и сертификат.

Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере (отделении, кабинете) по месту постоянной прописки обследуемого.

1.2. Работники, занятые непосредственным управлением различными видами транспортных средств (автомобильными, городскими, электрическими, воздушными, речными, морскими, железнодорожными) проходят предварительные и периодические медицинские осмотры по спискам профессий, утвержденных Министерством транспорта Российской Федерации и Министерством путей сообщения Российской Федерации и согласованных с Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации.

1.3. Оплата предварительных и периодических медицинских осмотров, проводимых в соответствии с Приложениями 1 и 2, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.4. По желанию и на средства работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры могут проводиться по расширенной программе по договору с лечебно-профилактическим учреждением (организацией).

2. Порядок проведения медицинских осмотров

2.1. Контингенты, подлежащие предварительным и периодическим медицинским осмотрам, определяет центр Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и профсоюзной организацией предприятия, учреждения, организации (по цехам, профессиям, опасным, вредным веществам и производственным факторам) не позднее 1 декабря предшествующего года. Сроки проведения осмотров должны соответствовать установленной периодичности.

2.2. Направление на медицинский осмотр, перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдается работодателем на руки работнику (освидетельствуемому) для предоставления лечащему врачу лечебно-профилактического учреждения, проводящего медосмотр.

2.3. Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактического учреждения, оказывающего медицинскую помощь.

Лечащим врачом может быть врач – терапевт здравпункта, цехового или территориального участка или врач общей практики (семейный врач).

2.4. Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Каждый врач, принимающий участие в освидетельствовании, дает свое заключение о профессиональной пригодности и при показаниях намечает необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На отдельный лист выносятся данные профессионального маршрута работника (предприятие, цех, участок, профессия, стаж, вредные, опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении трудовой деятельности в лист вносятся уточнения и дополнения.

2.5. Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактического учреждения.

В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и др.

2.6. Работникам, которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами или в конфликтных случаях, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки и копия пересылается в трехдневный срок работодателю, выдавшему направление.

2.7. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, работающих вахтовым методом, проводят лечебно-профилактические учреждения по месту постоянного медицинского обслуживания или по месту дислокации вахт, при решении администрацией вахтовых организаций вопроса об их финансировании.

2.8. Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр, при переводе на другую работу с аналогичными условиями труда и производственными факторами, необходимые документы оформляются лечащим врачом на основании данных предыдущего осмотра, повторный медицинский осмотр осуществляется в установленные сроки.

2.9. В соответствии с Приложением 1 периодические медицинские осмотры могут проводиться в условиях центра профпатологии (в консультативной поликлинике либо стационаре) с выдачей заключения по результатам обследования и годности к профессиональной деятельности.

3. Порядок установления связи заболевания с профессией

3.1. В случаях установления признаков профессионального заболевания у работника при прохождении им медицинского осмотра либо при обращении он направляется лечащим врачом, руководителем лечебно-профилактического учреждения или профпатологом в установленном порядке в центр профпатологии для специального обследования с целью уточнения диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью.

3.2. Особо сложные экспертные вопросы установления связи заболевания с профессией рассматриваются Федеральным Центром профпатологии – НИИ медицины труда РАМН и Федеральным экспертным советом.

3.3. Уточнение или подтверждение диагноза инфекционного или паразитарного заболевания проводится врачами – инфекционистами или другими специалистами по профилю патологии в инфекционных стационарах.

Установление связи инфекционного или паразитарного заболевания с профессиональной деятельностью проводится в установленном порядке с обязательным участием врача – инфекциониста и эпидемиолога. Основным документом, подтверждающим профессиональный характер заражения инфекционным или паразитарным заболеванием, служит карта эпидемиологического обследования.

3.4. Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями либо отклонениями в состоянии здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, должны находиться на диспансерном наблюдении у лечащего врача или врача – специалиста по профилю заболевания, либо у врача – профпатолога.

4. Обязанности и ответственность

4.1. Работодатель (руководитель организации):

— составляет в месячный срок после получения от центра Госсанэпиднадзора данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производства, цехов, профессий, вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях;

— своевременно направляют работников на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры, при наличии показаний, указывая в направлениях, выдаваемых им на руки, все необходимые сведения в соответствии с п. 2.2;

— несет ответственность за допуск к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям;

— обеспечивает лиц, направляемых на предварительные медицинские осмотры, бланками направлений, куда вносятся результаты медицинских обследований и заключение о возможности выполнения по состоянию здоровья поручаемой им работы.

4.2. Руководители высших и средних учебных заведений, а также профтехучилищ, курсов, школ по профессиональной подготовке направляют на предварительные медицинские осмотры абитуриентов, если по окончании они по роду своей деятельности будут подвергаться воздействию вредных, опасных веществ и производственных факторов.

4.3. Освидетельствуемый обязан:

— своевременно явиться на медицинский осмотр;

— иметь при себе направление, паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность, и военный билет;

— получить медицинское заключение для предъявления работодателю направлявшей организации.

4.4. Лечебно-профилактическое учреждение (лечащий врач):

— обеспечивает в месячный срок с момента обращения работника проведение медицинского осмотра индивидуально каждому обследуемому в соответствии с требуемым объемом, в пределах имеющихся у лечащего врача и медицинского учреждения лицензии, сертификата;

— при необходимости проведения дополнительных исследований, выходящих за рамки возможностей данного учреждения, решает вопрос о привлечении иных специалистов или учреждений здравоохранения;

— несет административную и юридическую ответственность за качество медицинского осмотра и обоснованность заключений, проведение необходимого диспансерного наблюдения и оздоровления пациента, в случае выявления общих заболеваний или отклонений в состоянии его здоровья, направление пациента, в случае необходимости, в Центр профпатологии или иное специализированное медицинское учреждение для проведения медицинской экспертизы и дополнительных диагностических, лечебных и реабилитационных мероприятий.

4.5. Центр Госсанэпиднадзора:

— определяет совместно с администрацией (работодателем) контингенты лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, с указанием перечня вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работников;

— совместно с работодателем, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, либо в порядке экспертизы выносит заключение о необходимости проведения периодических медицинских осмотров чаще, чем это предусмотрено перечнями. Повод досрочного медосмотра указывается в направлении;

— составляет по запросу лечебно-профилактического учреждения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника для направления в соответствующий Центр профпатологии в целях установления связи заболевания с профессией.

5. Заключительный акт по результатам периодического медицинского осмотра составляет врач здравпункта, цеховой терапевт или врач лечебно-профилактического учреждения (при необходимости с участием профпатолога или врачей других специальностей) с представителями центра Госсанэпиднадзора и профсоюзной организации, а также работодателя.

6. Контроль за выполнением настоящего Положения осуществляют органы и учреждения Госкомсанэпиднадзора России, Минздравмедпрома России в пределах своей компетенции.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕШЕНИЕ от 17 декабря 1999 г. № ГКПИ 99-924

Именем Российской Федерации
Верховный Суд Российской Федерации в составе:

председательствующего-судьи Верховного Суда Российской Федерации — Романенкова Н.С.,
при секретаре — Суетовой М.В.,
с участием прокурора — Масаловой Л.Ф.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению открытого акционерного общества «Томскнефть» ВНК о признании недействительным ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ», утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82,

установил:

согласно ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ», утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82, проезд работников от места их постоянного жительства до пункта сбора и места работы (объекта, участка) и обратно оплачивается предприятием.

ОАО «Томскнефть» ВНК обратилось в Верховный Суд России с заявлением о признании недействительным ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ», полагая, что возложение обязанности на работодателя по оплате стоимости проезда противоречит действующему законодательству.

Согласно п. 7 ст. 1 Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552, оплата стоимости проезда от места жительства до места работы (пункта сбора) и обратно не включается в себестоимость продукции.

Работодатель оплачивает указанный проезд за счет прибыли, т.е. за счет своего имущества.

Согласно ст. 235 ГК РФ право собственности прекращается по основаниям, предусмотренным законом. Законодательством Российской Федерации не установлена обязанность работодателей за счет своей собственности оплачивать проезд работника, работающего вахтовым методом, от места жительства до пункта сбора и обратно.

В судебном заседании представитель ОАО «Томскнефть» Коковин О.Е. поддержал заявленные требования.

Представитель Минтруда России Панин С.А. возражал против удовлетворения заявления, т.к. пунктом 14 «Основных положений о вахтовом методе организации работ» установлено, что затраты, связанные с применением вахтового метода, относятся на себестоимость.

В п. 7 раздела 1 «Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли» не предусмотрено исключение для отнесения затрат по доставке работников от места нахождения предприятия (пункта сбора) до места работы на себестоимость продукции. Неправомерно возлагать на работника оплачивать проезд от места жительства до пункта сбора. Эти затраты относятся предприятием на себестоимость продукции, и будут нарушены права работника.

Представители Минфина России Радина Г.М. и Мареева В.К. возражали против удовлетворения заявления, т.к. решение о введении вахтового метода организации работ принимается руководителем предприятия на основании техники экономических расчетов с учетом эффективности его применения.

Предприятие само может установить пункт сбора и затраты на доставку работников от места нахождения организации или пункта сбора до места работы и обратно в себестоимость продукции не включаются.

Представитель Минюста России Давыдовский И.Н. поддержал заявленные требования и пояснил, что законом не установлена обязанность работодателей за счет получаемых ими доходов опла-

чивать проезд работника, работающего вахтовым методом, от места жительства до пункта сбора и обратно, поэтому ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ» не соответствует действующему законодательству.

Пунктом 4 Постановления Правительства РФ от 31 декабря 1997 г. № 1664 «О реформировании системы государственной поддержки районов Севера» Минтруду России и ряду других ведомств поручено разработать до 1 июля 1998 г. и утвердить основные положения о вахтовом методе организации работ. Однако до сих пор такой нормативный акт не принят. Минздрав России о дне слушания дела извещен, в суд своего представителя не направил, в письменном отзыве сообщил, что заявленные требования к компетенции Министерства не относятся.

Выслушав объяснения представителя ОАО «Томскнефть» Коковина О.Е., представителей: Минтруда России Панина С.А., Минфина России Радиной Г.М., Мареевой В.К., Минюста России Давыдовского И.Н., исследовав материалы дела и заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Масаловой Л.Ф., полагавшей, что заявление подлежит удовлетворению частично, Верховный Суд Российской Федерации находит заявленные требования подлежащими удовлетворению частично.

Во исполнение Закона РФ «О налоге на прибыль предприятий и организаций» от 27 декабря 1991 г. № 2116-1 Правительство РФ утвердило «Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли».

В соответствии с пп. «н» п. 2 данного Положения в себестоимость продукции (работ, услуг) включаются дополнительные затраты, связанные с осуществлением работ вахтовым методом, включая доставку работников от места нахождения организации или пункта сбора до места работы и обратно и от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно, а также некомпенсируемые затраты за эксплуатацию и содержание вахтового поселка.

Таким образом, действующее законодательство предусматривает возможность отнесения дополнительных затрат, связанных с осуществлением работ вахтовым методом, по доставке работников не от места их постоянного жительства, а от места нахождения организации или пункта сбора до вахтового поселка, а также до места работы (объекта, участка) и обратно до места организации или пункта сбора, на себестоимость продукции. Предусмотренная ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ» обязанность предприятия оплачивать проезд работников от места их постоянного жительства не соответствует вышеназванному нормативному акту Правительства Российской Федерации, и возложение такой обязанности на работодателя является нарушением его законных прав и интересов.

При таких обстоятельствах суд считает, что заявленные требования подлежат удовлетворению частично, т.к. обязанность организации по проезду работников от места нахождения организации или пункта сбора до вахтового поселка, а также до места работы (объекта, участка) и обратно не противоречит действующему законодательству.

Согласно разъяснению, данному в п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 1 июля 1996 г. № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», основанием для принятия решения суда о признании нормативного акта государственного органа недействительным являются одновременно как его несоответствие закону или иному правовому акту, так и нарушение указанным актом гражданских прав и охраняемых законом интересов гражданина или юридического лица, обратившихся в суд с соответствующим требованием.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 191, 192, 197, 239.7 ГПК РСФСР, Верховный Суд Российской Федерации

решил:

заявление ОАО «Томскнефть» ВНК о признании недействительным ч. 2 п. 2.5 «Основных положений о вахтовом методе организации работ», утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82, удовлетворить частично: признать недействительным положение «Об оплате предприятием проезда работников от места их постоянного жительства и обратно».

Решение может быть обжаловано или опротестовано в Кассационную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме.

Председательствующий – Судья Верховного Суда Российской Федерации Н.С.РОМАНЕНКОВ

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ СМЕТЧИКОВ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ НА 2007 ГОД

	январь					февраль					март				
Понедельник			15	22	29		5	12	19	26		5	12	19	26
Вторник		9	16	23	30		6	13	20	27		6	13	20	27
Среда		10	17	24	31		7	14	21	28		7*	14	21	28
Четверг		11	18	25		1	8	15	22*		1		15	22	29
Пятница		12	19	26		2	9	16			2	9	16	23	30
Суббота															
Воскресенье															

	апрель					май					июнь				
Понедельник	2	9	16	23			7	14	21	28		4		18	25
Вторник	3	10	17	24			8*	15	22	29		5		19	26
Среда	4	11	18	25		2		16	23	30		6	13	20	27
Четверг	5	12	19	26		3	10	17	24	31		7	14	21	28
Пятница	6	13	20	27		4	11	18	25		1	8	15	22	29
Суббота				28*								9*			
Воскресенье															

	июль					август					сентябрь				
Понедельник	2	9	16	23	30		6	13	20	27		3	10	17	24
Вторник	3	10	17	24	31		7	14	21	28		4	11	18	25
Среда	4	11	18	25		1	8	15	22	29		5	12	19	26
Четверг	5	12	19	26		2	9	16	23	30		6	13	20	27
Пятница	6	13	20	27		3	10	17	24	31		7	14	21	28
Суббота															
Воскресенье															

	октябрь					ноябрь					декабрь				
Понедельник	1	8	15	22	29			12	19	26	3	10	17	24	
Вторник	2	9	16	23	30		6	13	20	27	4	11	18	25	
Среда	3	10	17	24	31		7	14	21	28	5	12	19	26	
Четверг	4	11	18	25		1	8	15	22	29	6	13	20	27	
Пятница	5	12	19	26		2	9	16	23	30	7	14	21	28	
Суббота														29*	
Воскресенье															

* предпраздничные дни в которые продолжительность работы сокращается на один час

Количество дней и часов	январь	февраль	март	I квартал	апрель	май	июнь	II квартал	I-е полугодие
Календарные дни	31	28	31	**90**	30	31	30	**91**	**181**
Рабочие дни	17	19	21	**57**	21	21	20	62	**119**
Рабочее время (в часах) при 40-час раб неделе	136	151	167	**454**	167	167	159	**493**	**947**
при 36 час раб неделе	122 4	135 8	150 2	**408,4**	150,2	150,2	143,0	**443,4**	**851,8**
при 24 час раб неделе	81 6	90 2	99,8	**271,6**	99 8	99,8	95 0	**294,6**	**566,2**

Количество дней и часов	июль	август	сентябрь	III квартал	октябрь	ноябрь	декабрь	IV квартал	2-е полугодие	весь 2006 г
Календарные дни	31	31	30	**92**	31	30	31	**92**	**184**	**365**
Рабочие дни	22	23	20	**65**	23	21	21	**65**	**130**	**249**
Рабочее время (в часах) при 40-час раб неделе	176	184	160	**520**	184	168	167	**519**	**1039**	**1986**
при 36 час раб неделе	158,4	165 6	144,0	**468,0**	165,6	151 2	150,2	**467,0**	**935,0**	**1786,8**
при 24 час раб неделе	105,6	110,4	96 0	**312,0**	110 4	100 8	99,8	**311,0**	**623,0**	**1189,2**

Примечание Производственный календарь подготовлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст 112 в ред Федеральных законов от 29 декабря 2004 г №201-ФЗ от 30 июня 2006 г №90-ФЗ ст 95) постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2006 г № 661 «О переносе выходных дней в 2007 году» и одобрен Департаментом трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России (письмо от 28 11 06 № 67-17-5)

КОММЕНТАРИИ
к Производственному календарю на 2007 год

1. В настоящем Производственном календаре приведены нормы рабочего времени по месяцам, кварталам, полугодиям и в целом на 2007 год при 40-часовой, 36-часовой и 24-часовой рабочих неделях, а также количество рабочих дней, выходных и нерабочих праздничных дней при пятидневной рабочей неделе.

Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2004 г. № 201-ФЗ, от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

— **1, 2, 3, 4, 5 января** – Новогодние каникулы;
— **7 января** – Рождество Христово;
— **23 февраля** – День защитника Отечества;
— **8 марта** – Международный женский день;
— **1 мая** – Праздник Весны и Труда;
— **9 мая** – День Победы;
— **12 июня** – День России;
— **4 ноября** – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

2. Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2006 г. № 661 «О переносе выходных дней в 2007 году» предусмотрен **перенос выходного дня с субботы 28 апреля на понедельник 30 апреля, субботы 9 июня на понедельник 11 июня, субботы 29 декабря на понедельник 31 декабря 2007 г.**

Согласно действующему законодательству норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы 8 часов при 40-часовой рабочей неделе.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

При продолжительности рабочей недели менее 40 часов для исчисления нормы рабочего времени применяется количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

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

Например, **в январе** 2007 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 17 рабочих дней и 14 выходных дней с учетом дополнительного дня отдыха 8 января в связи с совпадением выходного дня – 7 января с нерабочим праздничным днем – Рождество Христово.

Норма рабочего времени в этом месяце составляет:

при 40-часовой рабочей неделе – 136 часов (8 час. × 17 дней);
при 36-часовой рабочей неделе – 122,4 часа (36 час. : 5 дней × 17 дней);
при 24-часовой рабочей неделе – 81,6 часа (24 час. : 5 дней × 17 дней).

В феврале при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями по Производственному календарю на 2007 год 19 рабочих дней, 8 выходных дней и один нерабочий праздничный день – 23 февраля.

Продолжительность работы в четверг 22 февраля 2007 года сокращается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

Норма рабочего времени в феврале 2007 года составляет:

при 40-часовой рабочей неделе – 151 час (8 часов × 19 дней – 1 час);
при 36-часовой рабочей неделе – 135,8 часа (36 часов : 5 дней × 19 дней – 1 час);
при 24-часовой рабочей неделе – 90,2 часа (24 часа : 5 дней × 19 дней –1 час).

В июне при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями по Производственному календарю на 2007 год 20 рабочих дней, 9 выходных дней и один нерабочий праздничный день – 12 июня.

Продолжительность работы в четверг 9 июня 2007 года сокращается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации)

Норма рабочего времени в июне 2007 года составляет:

при 40-часовой рабочей неделе – 159 часов (8 часов × 20 дней – 1 час);

при 36-часовой рабочей неделе – 143 часа (36 часов : 5 дней × 20 дней –1 час);

при 24-часовой рабочей неделе – 95 часов (24 часа : 5 дней × 20 дней –1 час).

В 2007 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 249 рабочих дней, в том числе 6 предпраздничных дней (22 февраля, 7 марта, 28 апреля, 8 мая, 9 июня, 29 декабря), 116 выходных и нерабочих праздничных дней с учетом 2 дополнительных дней отдыха – 8 января, 5 ноября в связи с совпадением выходных дней 7 января и 4 ноября с нерабочими праздничными днями – Рождество Христово и День народного единства.

Норма рабочего времени в 2007 году составляет:

при **40**-часовой рабочей неделе – **1986** часов (8 часов × 249 дней – 6 часов);

при **36**-часовой рабочей неделе – **1786,8** часа (36 часов : 5 дней × 249 дней – 6 часов);

при **24**-часовой рабочей неделе – **1189,2** часа (24 часа : 5 дней × 249 дней – 6 часов).

3. В тех случаях, когда в связи с праздником выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4. Среднемесячное количество рабочих часов, применяемое при определении часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки, составляет в 2007 году:

при **40**-часовой рабочей неделе – **165,5** часов (1986 час. : 12 мес.)

при **36**-часовой рабочей неделе – **148,9** часа (1786,8 час. : 12 мес.)

при **24**-часовой рабочей неделе – **99,1** часа (1189,2 час. : 12 мес.).

Типовые режимы труда и отдыха вахтовых работников

Таблица 1

Режимы труда и отдыха вахтовых работников при 9-часовой смене и различной продолжительности вахтовой работы

Дни недели	Продолжительность вахтового цикла															
	Недели															
	I	II	I	II	III	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	VI
Понедельник	9	О (8)	9	9	О (8)	9	9	9	О (8)	О (2)	9	9	9	9	О (8)	О (8)
Вторник	9	О (6)	9	9	О (8)	9	9	9	О (8)		9	9	9	9	О (8)	О (8)
Среда	9		9	9	О (8)	9	9	9	О (8)		9	9	9	9	О (8)	
Четверг	9		9	9	О (4)	9	9	9	О (8)		9	9	9	9	О (8)	
Пятница	9		9	9		9	9	9	О (8)		9	9	9	9	О (8)	
Суббота	9		9	9		9	9	9	В		9	9	9	9	В	
Воскресенье	В		ВВ	В		ВВ	ВВ	В	В		ВВ	ВВ	ВВ	В	В	
Отработано, час.	**54**		**108**			**162**					**216**					
Переработано, час.	**14**		**28**			**42**					**56**					

Таблица 2

Режимы труда и отдыха вахтовых работников при 10-часовой смене и различной продолжительности вахтовой работы

Дни недели	Продолжительность вахтовой работы															
	Недели															
	I	II	I	II	III	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	VI
Понедельник	10	О (8)	10	10	О (8)	10	10	10	О (8)	О (8)	10	10	10	10	О (8)	О (8)
Вторник	10	О (8)	10	10	О (8)	10	10	10	О (8)	О (8)	10	10	10	10	О (8)	О (8)
Среда	10	О (4)	10	10	О (8)	10	10	10	О (8)	О (4)	10	10	10	10	О (8)	О (8)
Четверг	10		10	10	О (8)	10	10	10	О (8)		10	10	10	10	О (8)	О (8)
Пятница	10		10	10	О (8)	10	10	10	О (8)		10	10	10	10	О (8)	О (8)
Суббота	10		10	10		10	10	10	В		10	10	10	10	В	
Воскресенье	В		ВВ	В		ВВ	ВВ	В	В		ВВ	ВВ	ВВ	В	В	
Отработано, час.	**60**		**120**			**180**					**240**					
Переработано, час.	**20**		**40**			**60**					**80**					

Таблица 3

Режимы труда и отдыха вахтовых работников при 11-часовой смене и различной продолжительности вахтовой работы

Дни недели	Продолжительность вахтовой работы																	
	Недели																	
	I	II	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	VI	VII
Понедельник	11	О (8)	11	11	О (8)	О (8)	11	11	11	О (8)	О (8)	11	11	11	11	О (8)	О (8)	О (8)
Вторник	11	О (8)	11	11	О (8)	О (4)	11	11	11	О (8)	О (8)	11	11	11	11	О (8)	О (8)	О (8)
Среда	11	О (8)	11	11	О (8)		11	11	11	О (8)	О (8)	11	11	11	11	О (8)	О (8)	О (8)
Четверг	11	О (2)	11	11	О (8)		11	11	11	О (8)	О (8)	11	11	11	11	О (8)	О (8)	
Пятница	11		11	11	О (8)		11	11	11	О (8)	О (6)	11	11	11	11	О (8)	О (8)	
Суббота	11		11	11	В		11	11	11	В		11	11	11	11	В	В	
Воскресенье	В		ВВ	В	В		ВВ	ВВ	В	В		ВВ	ВВ	ВВ	В	В	В	
Отработано, час.	**66**		**132**				**198**					**264**						
Переработано, час.	**26**		**52**				**78**					**104**						

Таблица 4

Режимы труда и отдыха вахтовых работников при 12-часовой смене и различной продолжительности вахтовой работы

Дни недели	Продолжительность вахтовой работы																			
	Недели																			
	I	II	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Понедельник	12	О (8)	12	12	О (8)	О (8)	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	12	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	О (8)
Вторник	12	О (8)	12	12	О (8)	О (8)	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	12	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	
Среда	12	О (8)	12	12	О (8)	О (8)	12	12	12	О (8)	О (8)		12	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	
Четверг	12	О (8)	12	12	О (8)		12	12	12	О (8)	О (8)		12	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	
Пятница	12		12	12	О (8)		12	12	12	О (8)	О (8)		12	12	12	12	О (8)	О (8)	О (8)	
Суббота	12		12	12	В		12	12	12	В	В		12	12	12	12	В	В	В	
Воскресенье	В		ВВ	В	В		ВВ	ВВ	В	В	В		ВВ	ВВ	ВВ	В	В	В	В	
Отработано, час.	**72**		**144**				**216**						**288**							
Переработано, час.	**32**		**64**				**96**						**128**							

Примечание:

В – выходной день;

ВВ – вахтовый выходной день;

О – дни междувахтового отдыха за переработку на вахте сверх нормативного времени, цифры в скобках – часы междувахтового отдыха

Приложение 6

Унифицированная форма № Т-12
Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301007
по ОКПО	

(наименование организации)

(наименование структурного подразделения)

Номер документа	Дата составления

Отчетный период	
с	по

ТАБЕЛЬ
учета рабочего времени и расчета оплаты труда

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

	Код			Код	
	Буквенный	Цифровой		Буквенный	Цифровой
Продолжительность работы в дневное время	Я	01	Временная нетрудоспособность (кроме случаев, предусмотренных кодом "Т") с назначением пособия согласно законодательству	Б	19
Продолжительность работы в ночное время	Н	02	Временная нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством	Т	20
Продолжительность работы в выходные и нерабочие праздничные дни	РВ	03	Сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством	ЛЧ	21
Продолжительность сверхурочной работы	С	04	Время вынужденного прогула в случае признания увольнения, перевода на другую работу или отстранения от работы незаконными с восстановлением на прежней работе	ПВ	22
Продолжительность работы вахтовым методом	ВМ	05	Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству	Г	23

	Код			Код	
	Буквенный	Цифровой		Буквенный	Цифровой
Служебная командировка	К	06	Прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение времени, установленного законодательством)	ПР	24
Повышение квалификации с отрывом от работы	ПК	07	Продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством	НС	25
Повышение квалификации с отрывом от работы в другой местности	ПМ	08	Выходные дни (еженедельный отпуск) и нерабочие праздничные дни	В	26
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ОТ	09	Дополнительные выходные дни (оплачиваемые)	ОВ	27
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	ОД	10	Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)	НВ	28
Дополнительный отпуск в связи с обучением с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением	У	11	Забастовка (при условиях и в порядке, предусмотренных законом)	ЗБ	29
Сокращенная продолжительность рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства с частичным сохранением заработной платы	УВ	12	Неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств)	НН	30
Дополнительный отпуск в связи с обучением без сохранения заработной платы	УД	13	Время простоя по вине работодателя	РП	31
Отпуск по беременности и родам (отпуск в связи с усыновлением новорожденного ребенка)	Р	14	Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника	НП	32
Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	ОЖ	15	Время простоя по вине работника	ВП	33
Отпуск без сохранения заработной платы, предоставленный работнику по разрешению работодателя	ДО	16	Отстранение от работы (недопущение к работе) с оплатой (пособием) в соответствии с законодательством	НО	34
Отпуск без сохранения заработной платы при условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации	ОЗ	17	Отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, предусмотренным законодательством, без начисления заработной платы	НБ	35
Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы	ДБ	18	Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы	НЗ	36

1. Учет рабочего времени

2-я страница формы № Т-12

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																													Итого отработано за месяц						Количество неявок дней (часов)	Из них по причинам		Количество выходных и праздничных дней
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого отработано за I половину месяца	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Итого отработано за II половину месяца	дней	часов						код	количество дней (часов)	
																																			всего	из них								
																																				сверхурочных	ночных	выходных, праздничных						
1	2	3	4															5	6															7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Ответственное лицо _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель структурного подразделения _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник кадровой службы _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

2. Расчет с персоналом по оплате труда

3-я страница формы № Т-12

Табельный номер	Тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб	код (наименование)			код (наименование)		код (наименование)		Вид оплаты код (наименование)			прочие			
		корреспондирующий счет													
		корреспон-дирующий счет	Сумма (руб)	часы (дни)	Сумма (руб)	часы (дни)	Сумма (руб)	часы (дни)	Сумма (руб)	часы (дни)	Сумма (руб)	процент	вид оплаты	корреспон-дирующий счет	Сумма (руб)	часы (дни)
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35

Отработано		Количество человеко-дней простоев	Не отработано человеко-часов в связи с работой в режиме неполного рабочего дня	Дни неявок на работу по причинам											Всего человеко-дней явок и неявок на работу	Количество дополнительных выходных человеко-дней при пятидневной рабочей неделе	Списочная численность работников	Численность работников	
человеко-дней	человеко-часов			ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	отпуск в связи с обучением с сохранением заработной платы, повышением квалификации с отрывом от производства	отпуск по беременности и родам	по болезни	прочие неявки, разрешенные законодательством (выполнение государственных обязанностей и т.п.)	с разрешения работодателя	прогулы	массовые неявки – забастовки в порядке, предусмотренном законом	количество человеко-дней выходных и праздничных	всего				не учитываемых в списочном составе, но включенных в среднесписочную численность	списочного состава, которые не включаются в среднесписочную численность

Приложение 7

Унифицированная форма № Т-13
Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301008
по ОКПО	

_____
(наименование организации)

_____
(наименование структурного подразделения)

Номер документа	Дата составления

ТАБЕЛЬ
учета рабочего времени и расчета оплаты труда

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность, (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца															Отработано за		Данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат						Неявки по причинам			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	половину месяца (I, II)	месяц	код вида оплаты						код	дни (часы)	код	дни (часы)
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни		корреспондирующий счет									
																			часы		код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)				
1	2	3	4																5											
																		X											
																		X											
																		X											
																		X											
																		X											
																		X											

Ответственное лицо _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель структурного подразделения _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник кадровой службы _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Печатать с оборотом Подписи печатать на обороте

Индивидуальная карточка учета календарного времени пребывания вахтовых работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

_____
Наименование организации

_____
Ф.И.О. работника, должность

Календарный период	20___ г.		20___ г.		20__ г.		20__ г.	
	Число календарных дней							
	всего	район выполнения работ	всего	район выполнения работ	всего	район выполнения работ	всего	район выполнения работ
Январь								
Февраль								
Март								
Апрель								
Май								
Июнь								
Июль								
Август								
Сентябрь								
Октябрь								
Ноябрь								
Декабрь								
Итого за год								
Всего (с учетом предыдущих лет)								

Примечание:

В столбцах «Район выполнения работ» указывается: КС – район Крайнего Севера, МКС – местность, приравненная к районам Крайнего Севера

Приложение 9

Индивидуальная карточка учета времени вахтовых работников за 20___ г.

Наименование организации

Ф И О работника, должность

Календарный период	Нормативное количество рабочих часов в периоде		Фактически отработано в периоде, ч.		Количество дней (часов) междувахтового отдыха за переработанное время					
					Положенное		Предоставленное		Баланс времени	
	всего	нарастающим итогом	всего	нарастающим итогом	всего (гр.2-гр.4)	нарастающим итогом (гр.3 – гр.5)	всего	нарастающим итогом	всего (гр.6 – гр.8)	нарастающим итогом (гр.7 – гр.8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Январь										
Февраль										
Март										
Апрель										
Май										
Июнь										
Июль										
Август										
Сентябрь										
Октябрь										
Ноябрь										
Декабрь										
Итого:										

Приложение 10

Индивидуальная карточка по учету льгот (процентные надбавки и дополнительные отпуска) в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Наименование организации

Ф И О работника, должность

Процентная надбавка к заработной плате за работу на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях		Дополнительный отпуск за работу на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях		Продолжительность отпуска, дни			
Дата установления процентной надбавки к заработной плате	Размер установленной надбавки	Дата установления дополнительного отпуска	Число дней дополнительного отпуска	За какой период устанавливается	Основной отпуск с учетом стажа за работу во вредных условиях	Дополнительный отпуск за работу за работу на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях	всего

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПРЕЗИДИУМ ВСЕСОЮЗНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 8 августа 1966 года № 465/П-21

Об утверждении разъяснения № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов ПОСТАНОВЛЯЮТ:

1. Утвердить разъяснение «О компенсации за работу в праздничные дни».

Разъяснение не применяется в тех отраслях народного хозяйства, где установлен особый порядок компенсации за работу в праздничные дни.

2. Признать утратившим силу пункт 21 Положения о рабочем времени и времени отдыха летно-подъемного и инженерно-технического состава авиационных отрядов, аэропортов, учебно-летных и авиаспортивных подразделений гражданского воздушного флота, утвержденного постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 19 января 1961 года № 36/2.

3. В связи с изданием настоящего постановления не применяется постановление НКТ СССР от 9 февраля 1930 года № 43.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПРЕЗИДИУМ ВСЕСОЮЗНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 8 августа 1966 года № 13/П-21

О компенсации за работу в праздничные дни

В связи с поступающими запросами о компенсации за работу в праздничные дни Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов РАЗЪЯСНЯЮТ:

1. В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

2. Оплата за работу в праздничные дни производится следующим образом:

а) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, оплачиваемым по часовым или дневным ставкам, – в размере двойной часовой или дневной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, – если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов).

3. С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха.

В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

4. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕШЕНИЕ от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ 05-1341

Именем Российской Федерации
Верховный Суд Российской Федерации в составе:

председательствующего-судьи
Верховного Суда Российской Федерации Н.С.Романенкова
при секретаре М.А.Лариной
с участием прокурора Е.Л.Воскобойниковой

рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Федотова Леонида Васильевича о признании недействующим пункта 4 Разъяснения от 8 августа 1966 г. №13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС №465/П-21,

УСТАНОВИЛ:

Федотов Л.В. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующим пункта 4 Разъяснения от 8 августа 1966 г. №13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС №465/П-21.

Как указывает заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта противоречат нормам Трудового кодекса Российской Федерации и нарушают его права на получение заработной платы по количеству и качеству выполненной работы.

Заявитель Федотов Л.В. извещен о времени и месте судебного заседания, в суд не явился, просил рассмотреть дело в его отсутствие.

Представитель заинтересованного лица Минздравсоцразвития РФ Решетникова С.С. возражала против удовлетворения заявленных требований и пояснила в суде, что оспариваемые положения Разъяснения не противоречат действующему трудовому законодательству и не нарушают права работника на получение заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполняемой работы.

Выслушав объяснения представителя заинтересованного лица Минздравсоцразвития РФ Решетниковой С.С, исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Воскобойниковой Е.Л., полагавшей, что заявление не подлежит удовлетворению, Верховный Суд Российской Федерации не находит оснований для удовлетворения заявленных требований.

Согласно статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. №465/П-21 утверждено Разъяснение «О компенсации за работу в праздничные дни» №13/П-21.

В соответствии с пунктом 4 Разъяснения при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Как пояснила в суде представитель Минздравсоцразвития РФ Решетникова С.С, требования заявителя не основаны на нормах Трудового кодекса РФ, который под временем отдыха понимает время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106).

В статье 107 Трудового кодекса РФ названы виды времени отдыха, они различаются в зависимости от времени и цели его предоставления, а именно: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Как при сверхурочной работе, так и при работе в выходные и нерабочие праздничные дни работник будет осуществлять свою трудовую деятельность в абсолютно тождественных условиях труда, а именно: во время отдыха.

Под временем отдыха понимает время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. При этом Трудовой кодекс РФ не содержит критериев, определяющих приоритет в качественной оценки того или иного вида времени отдыха. Кодекс также не выделяет какой-либо вид времени отдыха, который стоит «дороже» относительно другого времени отдыха в случае выплаты компенсации работнику за выполнение трудовой функции во время такого отдыха.

Поскольку правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни едина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании статьи 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (статья 129 ТК РФ).

Система стимулирования труда за работу в нерабочие праздничные дни устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, при этом условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовой кодекс РФ в статье 153 установил, что работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Трудовой кодекс РФ понимает под сверхурочной работой работу, производимую работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99 ТК РФ).

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни.

Оплата в двойном размере начисляется всем работником за часы, фактически проработанные в праздничные дни.

Следовательно, содержащееся в оспариваемом нормативном акте разъяснение о том, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере, соответствует действующему законодательству.

Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта не противоречат действующему Трудовому кодексу Российской Федерации и не нарушают права работников на получение заработной платы в зависимости от количества и качества затраченного труда, заявление Федотова Л.В. не подлежит удовлетворению.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст.194, 195, 198, 253 ГПК РФ, Верховный Суд Российской Федерации

РЕШИЛ:

заявление Федотова Леонида Васильевича о признании недействующим пункта 4 Разъяснения от 8 августа 1966 г. №13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС №465/П-21, – оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Кассационную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 3 февраля 2005 г. № 51

О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета

В соответствии со статьей 302 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы (далее – надбавка) в следующих размерах:

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 75 процентов тарифной ставки (оклада);

в районах Сибири и Дальнего Востока – 50 процентов тарифной ставки (оклада);

в остальных районах – 30 процентов тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

2. Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на установленный в пункте 1 настоящего Постановления размер надбавки.

3. При выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается.

4. Надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2005 г.

Председатель Правительства Российской Федерации М.ФРАДКОВ

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕШЕНИЕ от 13 июля 2006 г. № ГКПИ06-637

Именем Российской Федерации
Верховный Суд Российской Федерации в составе:
судьи Верховного Суда Российской Федерации Зайцева В.Ю.,
при секретаре Степанищеве А.В.,
с участием прокурора Масаловой Л.Ф.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению В. о признании недействующим абзаца 4 пункта 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213,

УСТАНОВИЛ:

Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее – Положение).

В соответствии с абзацами 1 – 3 пункта 13 Положения при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Абзацем 4 данного пункта Положения предусмотрено, что средний заработок работника для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска.

В. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующим и не подлежащим применению абзаца 4 пункта 13 Положения в части распространения его на работников автотранспорта.

В заявлении указано, что на пассажирском автотранспортном предприятии, где В. работает водителем автобуса, установлен суммированный учет рабочего времени в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. № 15.

С 15 апреля по 31 мая 2006 г. заявителю был предоставлен очередной ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в сумме 15 009 руб. 26 коп., который исчислен в соответствии с абзацем 4 пункта 13 Положения. Между тем при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска на основании части 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации заявитель получил бы за аналогичный период отпуска существенно большую сумму.

В. полагает, что оспариваемое предписание Положения нарушает его трудовые права и противоречит статьям 114, 120, 132 и части 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заявитель просил рассмотреть дело в его отсутствие, о времени и месте судебного заседания извещен надлежащим образом.

Представители Правительства Российской Федерации Филатова М.И., Пермяков Л.Е. и Ковязина Н.З. с заявлением В. не согласились и просили суд отказать в его удовлетворении за необоснованностью, признавая в то же время, что в отдельных случаях при большом количестве сверхурочных работ в расчетном периоде отпускные работников с суммированным учетом рабочего времени по сравнению с отпускными работников с поденным учетом рабочего времени при одинаковом количестве сверхурочных работ оказываются ниже. При этом чем больше заработок, тем больше и разрыв в отпускных суммах.

Выслушав объяснения представителей заинтересованного лица и изучив материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Масаловой Л.Ф., просившей удовлетворить требование заявителя, суд находит, что заявление В. подлежит удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно статье 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В силу частей 1 – 4 статьи 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных данным Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Из содержания приведенных норм следует, что работник имеет право на сохранение в период ежегодного оплачиваемого отпуска среднего заработка, который рассчитывается с использованием среднего дневного заработка, определяемого путем деления суммы фактически начисленной работнику заработной платы за последние три календарных месяца на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии со статьей 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами.

Таким образом, средний заработок работника за период ежегодного отпуска, предоставляемого в календарных днях, определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество этих дней. При таком порядке исчисления сохраняется фактический средний заработок работника, производившего по инициативе работодателя работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу).

В противоречие с установленным в законе порядком исчисления среднего заработка для оплаты отпусков в оспариваемом предписании Положения предусмотрено, что средний заработок работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска.

Тем самым работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, выполнявший по инициативе работодателя сверхурочную работу, оплачиваемую в повышенном размере, лишается части среднего заработка, сохраняемого в силу закона на период ежегодного оплачиваемого отпуска. Это происходит вследствие того, что абзац 4 пункта 13 Положения предусматривает определение среднего заработка работника для оплаты отпуска в зависимости от «установленной продолжительности рабочей недели», то есть во всех случаях без учета сверхурочных работ, которые работник мог выполнять в учетном периоде.

В результате применения оспариваемого предписания Положения средний заработок за время отпуска работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, оказывается ниже среднего заработка работника с поденным учетом рабочего времени при одинаковом количестве сверхурочных работ, что представителями Правительства Российской Федерации не оспаривается.

Между тем, наделяя Правительство Российской Федерации в части 7 статьи 139 ТК РФ полномочиями по определению особенностей порядка исчисления средней заработной платы, федеральный законодатель не предоставил ему права определять такие особенности, которые приводят к снижению размера среднего заработка работника за период ежегодного отпуска, исчисленного в соответствии с правилами данной статьи.

Следовательно, определяя особенности исчисления среднего заработка работника с суммированным учетом рабочего времени, Правительство Российской Федерации не вправе устанавливать предписания, которые не обеспечивают сохранение среднего заработка работника за период ежегодного отпуска, исчисленного на основании части 4 статьи 139 ТК РФ.

Согласно части 2 статьи 253 ГПК РФ, установив, что оспариваемый нормативный правовой акт или его часть противоречит федеральному закону либо другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу, суд признает нормативный правовой акт недействующим полностью или в части со дня его принятия или иного указанного судом времени.

Поскольку оспариваемое предписание Положения касается исчисления среднего заработка для оплаты отпусков всех работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, а не только работников автотранспорта, оно подлежит признанию недействующим в полном объеме.

В соответствии со статьей 98 ГПК РФ заявителю подлежат возмещению судебные расходы, состоящие из государственной пошлины в сумме 100 руб. и расходов на оплату составления заявления в суд в размере 600 руб., всего 700 руб.

Руководствуясь статьями 194 – 199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации

РЕШИЛ:

заявление В. удовлетворить.

Абзац 4 пункта 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213, признать недействующим.

Взыскать с Правительства Российской Федерации за счет казны Российской Федерации в пользу В. судебные расходы в сумме 700 рублей.

Решение может быть обжаловано в Кассационную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение десяти дней со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Судья Верховного Суда Российской Федерации В.Ю.ЗАЙЦЕВ

Отдельные вопросы, связанные с вахтовым методом организации строительства

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012 г Москва ул Варварка (м «Китай-город»), д 14 корп «Д» офис 114
тел /факс (495) 698-1189 тел (495) 698-48-51 698-48-45, 698-48-50
www.kccs.ru, E-mail soyuzsm@mail.ru

19.12.2006 № СВ - 73

Заместителю директора Департамента
трудовых отношений и государственной
гражданской службы Минздравсоцразвития
России
И.В.Ильину

Уважаемый Игорь Викторович!

В связи с возникающими вопросами при применении статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации Союз инженеров-сметчиков просит разъяснить следующее.

Согласно части 1 статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы

Частью 8 статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Следует ли понимать, что выплата надбавки за вахтовый метод работы и дневной тарифной ставки за фактические дни нахождения в пути производится одновременно.

Вице-президент С.А.Варзарь

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м. «Китай-город») д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (495) 698-1189, тел. (495) 698-48-51, 698-48-45, 698-48-50
www.kccs.ru, E-mail: soyuzsm@mail.ru

19.12.2006 № СВ 74

Заместителю директора Департамента
трудовых отношений и государственной
гражданской службы Минздравсоцразвития
России
И.В.Ильину

Уважаемый Игорь Викторович!

На практике часто возникает вопрос о том, следует ли применять районный коэффициент к заработной плате работников, если они работают вахтовым методом в субъекте Российской Федерации, где районный коэффициент не установлен, а состоят в штате строительной организации и проживают в регионе, где этот районный коэффициент установлен.

Например, строительная организация расположена в г.Архангельске, а выполняет работы во Владимирской области, где районный коэффициент не предусмотрен. Работы выполняются вахтовым методом работниками, которые проживают в г.Архангельске. Применяется ли в данном случае районный коэффициент г.Архангельска к заработной плате указанных работников.

Вице-президент С.А.Варзарь

Союз инженеров-сметчиков

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минздравсоцразвития России)

Рахмановский пер., 3, г. Москва, ГСП-4, 127994
тел. 928-44-53, факс: 928-50-58

29.12.06 № 10-2-17-5

На № _____ от _____

Департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы рассмотрел ваши письма от 19.12.2006 № 73 и № 74 и сообщает.

Вопрос применения районного коэффициента к заработной плате работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и выполняющих работы вахтовым методом в иных районах, решается в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах.

Что касается норм частей 1 и 8 статьи 302 ТК РФ – это нормы прямого действия. Поэтому выплата надбавки за вахтовый метод за фактические дни нахождения в пути не отменяет выплату дневной тарифной ставки за эти же дни или наоборот.

Заместитель директора И.В.Ильин

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г Москва, ул Варварка (м «Китай город»), д 14, корп «Д», офис 114
тел /факс (095) 298-59-73, тел (095) 298-48-51 298-48-45 298-48-50 www kccs ru E mail soyuzsm@mail ru

21.07.06 № СВ-44

Начальнику Управления
администрирования налога на прибыль
Федеральной налоговой службы России
О.Д.Хорошему

Уважаемый Олег Давыдович!

При выполнении строительно-монтажных работ вахтовым методом на объектах, расположенных вблизи населенных пунктов, экономически нецелесообразно сооружать вахтовый поселок, и для проживания вахтового сменного персонала обычно используются местные общежития, пансионаты, гостиницы и т.д.

В связи с многочисленными запросами Межрегиональная общественная организация «Союз инженеров-сметчиков» просит разъяснить, включаются ли в себестоимость строительно-монтажных работ затраты по оплате проживания вахтового персонала в период пребывания на объекте не в специально сооружаемых временных зданиях, а в стационарных объектах жилого фонда общего пользования.

Вице-президент Союза С.Л.Варзарь

Цакоева
(495)298-4845

ФЕДЕРАЛЬНАЯ
НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА
ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Неглинная, 23, Москва, 127381
Телефон: 913-00-09; Телефакс: 913-00-05;
gost.e-ecolog.ru

12.09.2006 № 02-1-07/759

На № СВ-44 от 21.07.2006

О включении в состав расходов затрат по оплате проживания персонала

МООСРСО «Союз инженеров-сметчиков»

ул. Варварка, д.14, корп. «Д», офис 114, г. Москва, 109012

Управление ФНС России по г. Москве

Федеральная налоговая служба, в связи с вашим запросом, сообщает следующее.

В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В соответствии с положениями статьи 297 Трудового кодекса Российской Федерации вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Иного порядка обеспечения работников жильем, при работе вахтовым методом, действующим законодательством не предусмотрено.

Таким образом, если условиями трудового договора предусмотрено, что оплата проживания в стационарных объектах жилого фонда общего пользования является одной из составных частей размера денежной оценки труда работника, то указанные расходы учитываются для целей налогообложения прибыли в соответствии с положениями статьи 255 Кодекса.

Исп Трунов А В
☎ 913-03-82 (99-26-58)
✉ Вахтовый поселок 1

Одновременно обращаем внимание на то, что указанные расходы должны соответствовать критериям, установленным в пункте 1 статьи 252 Кодекса.

Приложение: копия запроса МООСРСО «Союз инженеров-сметчиков» на 1 л. в 1 экз. во второй адрес.

Действительный государственный
советник Российской Федерации 2 класса С.Н. Шульгин

Исп. Трунов А В.
☎ 913-03-82 (26-58)
✉ Вахтовый поселок 1.

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м. «Китай-город»), д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (095) 298-59-73, тел. (095) 298-48-51, 298-48-45, 298-48-50 www.kccs.ru E-mail: soyuzsm@mail.ru

15.02.06 № В-14

Департамент методологии
бухгалтерского учета и отчетности
Минфина России

При выполнении строительно-монтажных работ вахтовым методом на объектах, расположенных вблизи населенных пунктов, экономически нецелесообразно сооружать вахтовый поселок, и для проживания вахтового сменного персонала обычно используются местные общежития, пансионаты, гостиницы и т.д.

Прошу разъяснить, включаются ли в себестоимость строительно-монтажных работ затраты по оплаге проживания вахтового персонала в период пребывания на объекте не в специально сооружаемых временных зданиях, а в стационарных объектах жилого фонда общего пользования.

Вице-президент Союза С.А.Варзарь

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
109097, Москва, ул. Ильинка, 9 телетайп 112008 телефакс 625-08-89

02.05.2006 № 03-03-04/4/81
На № СВ-14 от 15.02.2006

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

ул. Варварка, д. 14, корп. «Д»,
оф. 114, г. Москва, 109012.

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел ваше письмо и сообщает следующее.

1. В соответствии со статьей 297 Трудового кодекса Российской Федерации вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Также указанной статьей Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Таким образом, при проведении работ вахтовым методом трудовым законодательством на работодателя возложена обязанность по строительству и содержанию вахтовых поселков, предназначенных для размещения работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

В соответствии с подпунктом 32 пункта 1 статьи 264 Кодекса в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, учитываются расходы на содержание вахтовых и временных поселков, включая все объекты жилищно-коммунального и социально-бытового назначения, подсобных хозяйств и иных аналогичных служб, в

Исп. Лалаев Г.Г.
Тел. 225-43-27

организациях, осуществляющих свою деятельность вахтовым способом или работающих в полевых (экспедиционных) условиях. Указанные расходы для целей налогообложения признаются в пределах нормативов на содержание аналогичных объектов и служб, утвержденных органами местного самоуправления по месту деятельности налогоплательщика.

В связи с этим, по нашему мнению, затраты по оплате проживания вахтового персонала в стационарных объектах жилого фонда общего пользования (гостиницах, местных общежитиях, пансионатах) для целей налогообложения прибыли могут быть учтены в фактических размерах, не превышающих предельно установленных нормативов по содержанию аналогичных объектов вахтового поселка. Если такие нормативы органами местного самоуправления не утверждены, то при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль организаций указанные затраты не учитываются.

2. По сообщению Департамента регулирования государственного финансового контроля, аудиторской деятельности и бухучета, в соответствии с Регламентом Министерства финансов Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 23.03.05 № 45н, в Министерстве финансов Российской Федерации не рассматриваются по существу обращения по разъяснению (толкованию норм, терминов и понятий) законодательства Российской Федерации и практики его применения. Учитывая изложенное, в компетенцию Министерства финансов Российской Федерации не входит консультирование коммерческих организаций по вопросам бухгалтерского учета.

Заместитель директора
Департамента А.И. Иванеев

Исп. Лалаев Г.Г.
Тел. 225-43-27

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м. «Китай-город») д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (095) 298-59-73, тел. (095) 298-48-51, 298-48-45, 298-48-50 www.kccs.ru E-mail soyuzsm@mail.ru

26.01.06 № СВ-4

Федеральная налоговая служба
Российской Федерации

При выполнении строительно-монтажных работ вахтовым методом на объектах, расположенных вблизи населенных пунктов, экономически нецелесообразно сооружать вахтовый поселок, и для проживания вахтового сменного персонала обычно используются местные общежития, пансионаты, гостиницы и т.д.

Прошу разъяснить, включаются ли в себестоимость строительно-монтажных работ затраты по оплате проживания вахтового персонала в период пребывания на объекте не в специально сооружаемых временных зданиях, а в стационарных объектах жилого фонда общего пользования.

Вице-президент Союза С.А.Варзарь

27.01.06
Воц
№ 9130237

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м. «Китай-город»), д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (095) 298-59-73, тел. (095) 298-48-51, 298-48-45, 298-48-50 www.kccs.ru, E-mail: soyuzsm@mail.ru

27.01.06 № СС-6

Федеральная налоговая служба
Российской Федерации

Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, а также в ст.255 НК РФ. С 01.01.2005 года гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем. К таким компенсациям, в частности, относится надбавка взамен суточных за вахтовый метод.

Размер, условия и порядок предоставления данной компенсации устанавливается работодателем.

В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации порядок и размер суточных, выплачиваемых работникам при направлении в командировку, также устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Включаются ли с 01.01.2005 указанные выплаты, предусмотренные коллективным договором, в состав расходов на оплату труда для целей налогообложения по налогу на прибыль организаций.

Вице-президент Союза С.А.Варзарь

ФНС РОССИИ

УПРАВЛЕНИЕ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ
ПО САНКТ-ПЕТЕРБУРГУ
(УФНС России по Санкт-Петербургу)

наб. р. Фонтанки, 76, Санкт-Петербург, 191180
Телефон: (812) 740-40-73, (812) 740-40-68;
Телефакс (812) 315-26-60, (812) 315-22-42;
E-mail: u78@r78.nalog.ru; www.r78.nalog.ru

03 АПР 2006 № 02-06/07924@

На №

МООСРСО
«Союз инженеров сметчиков»

1972007, Санкт-Петербург, ул. Воронежская,96

МИ ФНС РФ №27
по Санкт-Петербургу

Управление ФНС России по Санкт-Петербургу, рассмотрев письма МООСРСО «Союз инженеров сметчиков» от 26.01.2006 года № СВ-4. и от 27.01.2006 года № СВ-6, направленные в наш адрес ФНС России по г. Москве от 14.02.2006 №20-07/11286, сообщает следующее.

1. В соответствии с подпунктом 4 пункта 1 статьи 32 части 1 Налогового Кодекса РФ налоговые органы обязаны проводить разъяснительную работу по применению законодательства о налогах и сборах, а также принятых в соответствии с ним нормативных правовых актов, давать разъяснения о порядке исчисления и уплаты налогов и сборов.

Вопрос, связанный с формированием себестоимости строительно-монтажных работ, не относится к компетенции вопросов, рассматриваемых налоговой службой.

2. При отнесении выполняемых строительных работ к вахтовому методу следует руководствоваться Положением «О ВАХТОВОМ МЕТОДЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ» (в ред. Постановлений Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 05.04.88 N 185/10-7, от 26.05.88 N 324/16-35, от 29.09.89 N 328/20-48, от 17.01.90 N 27/2-71) (с изм., внесенными решениями Верховного Суда РФ от 17.12.1999 N ГКПИ 99-924, от 04.07.2002 N ГКПИ 2002-398, от 19.02.2003 N ГКПИ 2003-29).

Из содержания вышеназванного положения следует, что вахтовый метод-это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания.

Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства.

Глава 25 Налогового Кодекса России предусматривает включение в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу при исчислении налога на прибыль расходов, связанных с осуществлением работ вахтовым методом.

Так, в соответствии с подпунктом 12.1 пункта 1 статьи 264 Кодекса к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников, занятых в организациях, которые осуществляют свою деятельность вахтовым способом или в полевых (экспедиционных) условиях Согласно статьи 255 в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной форме и (или) натуральной формах, стимулирующие н ичисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с

режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Работа на объектах, расположенных вблизи населенных пунктов не является работой вахтовым методом, так как не удовлетворяет требованиям Положения «О ВАХТОВОМ МЕТОДЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ».

Заместитель руководителя Управления,
советник налоговой службы
Российской Федерации I ранга  Л.Ф. Лыкова.

МИ ФНС №27 союз смотч.
Голованова
7404102

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012 г Москва, ул Варварка (м «Китай город»), д 14 корп «Д» офис 114
тел /факс (095) 298-59-73, тел (095) 298-48 51, 298-48 45 298 48 50 www kccs ru E mail soyuzsm@mail ru

27 01 06 № СВ-5

Федеральная налоговая служба
Российской Федерации

В соответствии с Постановлением Минтруда России от 29 06 1994г N 51 "О нормах и порядке 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", надбавки, выплачиваемые работникам взамен суточных за вахтовый метод работы, в пределах норм, не подлежали обложению ни ЕСН (пп 2 п 1 ст 238 НК РФ), ни НДФЛ (п 3 ст 217 НК РФ).

Постановлением Минтруда России от 26 04 2004г N 60 "О признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Российской Федерации" действовавшие ранее нормы надбавки за работу вахтовым методом были отменены

С 01 01 2005 года в соответствии с новой редакцией ст 302 Трудового кодекса РФ и статьей 138 Федерального закона от 22 08.2004г №122-ФЗ, "работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем"

Прошу разъяснить, подлежат ли обложению ЕСН и НДФЛ выплачиваемые с 01.01 2005 года компенсации работникам при выполнении ими работ вахтовым методом в размере и порядке, устанавливаемых работодателем.

Вице-президент Союза С А Варзарь

27 01 06
13 01 4
т. 9130237

ФЕДЕРАЛЬНАЯ
НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА
ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Неглинная, 23, Москва, 127381
Телефон: 913-00-09; Телефакс: 913-00-05;
gost.e-ecolog.ru

13.03.2006 № 04-1-03/134

На № СВ-5

О налогообложении доходов физических лиц

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли «Союз инженеров-сметчиков»

ул.Варварка, д.14, корп. «Д», офис 114
г. Москва, 109012

Управление ФНС России по г. Москве

Федеральная налоговая служба, рассмотрев письмо Межрегиональной общественной организации по содействию развитию строительной отрасли «Союз инженеров-сметчиков», сообщает.

Согласно пункту 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации (далее-Кодекса) не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с выполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

В соответствии с подпунктом 2 пункта 1 статьи 238 Кодекса не подлежат налогообложению единым социальным налогом (далее – ЕСН) все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), включая компенсационные выплаты, связанные с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Согласно нормы статьи 302 ТК РФ, (в редакции действовавшей до 01.01.2005) работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Постановление Министерства труда Российской Федерации от 29 июня 1994 г. № 51 "О нормах и порядке 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", устанавливающее нормы и порядок возмещения расходов при направлении

работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, а также выполнения работ вахтовым методом (далее – Постановление Минтруда России от 29.06.1994 № 51), согласно постановлению Минтруда России от 26.04.2004 г. № 60 признано утратившим силу.

С 1 января 2005 года в соответствии со статьей 138 Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ (с изменениями и дополнениями) надбавка взамен суточных за вахтовый метод работы выплачивается работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета - в размере и порядке, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации; работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов - в размере и порядке, устанавливаемыми соответственно органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления; работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, - в размере и порядке, устанавливаемыми работодателем.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.02.2005 № 51 (вступило в силу с 1 января 2005 года) установлены размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Следовательно, за период после отмены постановления Минтруда России от 29.06.1994 г. № 51 до 1 января 2005, данная надбавка подлежала налогообложению ЕСН и налогу на доходы физических лиц, с учетом применения пункта 3 статьи 236 и статьи 210 Кодекса.

С 1 января 2005 года:

- по организациям, финансируемым из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод не подлежит обложению ЕСН и налогу на доходы физических лиц в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.02.2005 № 51;

- по организациям, финансируемым из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, до установления размера и порядка выплаты надбавок за вахтовый метод работы, соответствующими органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, надбавка за вахтовый метод подлежит обложению ЕСН и налогу на доходы физических лиц на общих основаниях;

- по организациям, не относящимся к бюджетной сфере, данная надбавка не подлежит налогообложению ЕСН и налогу на доходы физических лиц в соответствии с размерами, установленными в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Приложение: на 1-м листе (во второй адрес).

И.Ф. Голиков

Л А Гуськова
(99) 24-36
Т С Лебедева
(99) 27-51

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м. «Китай-город»), д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (095) 298-59-73, тел. (095) 298-48-51, 298-48-15, 298-48-50 www.kccs.ru, E-mail: soyuzsm@mail.ru

31.01.06 СВ-8

Заместителю директора Департамента
налоговой и таможенно-тарифной
политики Минфина России
А.И. Иванееву

В соответствии с Постановлением Минтруда России от 29.06 1994г. N 51 "О нормах и порядке 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", надбавки, выплачиваемые работникам взамен суточных за вахтовый метод работы, в пределах норм, не подлежали обложению ни ЕСН (пп 2 п 1 ст 238 НК РФ), ни НДФЛ (п.3 ст.217 НК РФ).

Постановлением Минтруда России от 26.04.2004г. N 60 "О признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Российской Федерации" действовавшие ранее нормы надбавки за работу вахтовым методом были отменены.

С 01 01.2005 года в соответствии с новой редакцией ст 302 Трудового кодекса РФ и статьей 138 Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ, "работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем".

Прошу разъяснить, подлежат ли обложению ЕСН и НДФЛ выплачиваемые с 01.01.2005 года компенсации работникам при выполнении ими работ вахтовым методом в размере и порядке, устанавливаемых работодателем.

Вице-президент Союза — С.А Варзарь

01.02.2006

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
109097, Москва, ул. Ильинка, 9 телетайп 112008 телефакс 925 08-89

03.02.06 №03-05-01-04/21
На № СВ-8 от 31.01.06

Союз инженеров-сметчиков

ул. Варварка,
дом 14, корп. "Д", офис 114,
г. Москва, 109012

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо межрегиональной общественной организации по содействию развитию строительной отрасли "Союз инженеров-сметчиков" по вопросу налогообложения налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом надбавки взамен суточных за вахтовый метод работы, выплачиваемой работникам с 1 января 2005 года, и сообщает следующее.

Согласно пункту 3 статьи 217 и подпункту 2 пункта 1 статьи 238 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектом Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации) связанных, в частности, с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Учитывая, что надбавки за вахтовый метод работы, выплачиваемые взамен суточных, являются как по сути, так и формально в соответствии со статьей 302 Трудового кодекса Российской Федерации компенсационными выплатами, установленными законодательством Российской Федерации, то они не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом при условии выплаты в размере и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Статьей 302 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции, действующей с 1 января 2005 года, установлено, что работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период

вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем.

Следовательно, надбавки за вахтовый метод работы, выплачиваемые с 1 января 2005 года в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом при условии, что они выплачиваются в порядке и размерах, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Заместитель директора Департамента А.И. Иванеев

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г. Москва, ул. Варварка (м «Китай-город»), д. 14, корп. «Д», офис 114
тел./факс (095) 298-59-73, тел. (095) 298-48-51, 298-48-45, 298-48-50 www.kcss.ru, E-mail: soyuzsm@mail.ru

31.01.06 № СВ-9

Заместителю директора Департамента
налоговой и таможенно-тарифной
политики Минфина России
А.И. Иванееву

Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, а также в ст.255 НК РФ. С 01.01.2005 года гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем. К таким компенсациям, в частности, относится надбавка взамен суточных за вахтовый метод.

Размер, условия и порядок предоставления данной компенсации устанавливается работодателем.

В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации порядок и размер суточных, выплачиваемых работникам при направлении в командировку, также устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Включаются ли с 01.01.2005 указанные выплаты, предусмотренные коллективным договором, в состав расходов на оплату труда для целей налогообложения по налогу на прибыль организаций.

Вице-президент Союза С.А.Варзарь

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
109097, Москва, ул. Ильинка, 9 телетайп: 112008 телефакс 925-08-89

16.03.2006 № 03-03-04/1/191
На №

Союз инженеров - сметчиков

ул. Варварка, д. 14, корп. «Д»,
офис 114, г. Москва,
109012

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел ваше письмо от 30.01.2006 г. № СВ-9 по вопросу отнесения к расходам, уменьшающим полученные доходы при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль организаций, надбавок, выплачиваемых взамен суточных за вахтовый метод работы и сообщает следующее.

Согласно статье 255 главы 25 "Налог на прибыль организаций" Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В соответствии с пунктом 1 статьи 252 Кодекса расходами, уменьшающими полученные доходы при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль организаций, признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты, осуществленные налогоплательщиком.

Согласно статье 302 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем.

Исп. Северова Т.С.
Тел. 225-43-26

Таким образом, расходы налогоплательщика по выплате работнику надбавки взамен суточных за вахтовый метод работы, обязанность которой возникает согласно действующему законодательству, соответствуя требованиям статьи 252 Кодекса, в целях главы 25 Кодекса относятся к расходам на оплату труда (пункт 3 статьи 255 Кодекса).

Заместитель директора
Департамента А.И. Иванеев

Межрегиональная общественная организация по содействию развитию строительной отрасли

СОЮЗ ИНЖЕНЕРОВ-СМЕТЧИКОВ

109012, г Москва, ул Варварка (м «Китай-город»), д 14, корп «Д», офис 114
тел /факс (095) 298-59-73, тел (095) 298-48-51, 298-48-45, 298-48-50 www.kccs.ru, E-mail: soyuzsm@mail.ru

21.07.06 № СВ-43

Начальнику Управления
администрирования налога на прибыль
Федеральной налоговой службы России
О.Д.Хорошему

Уважаемый Олег Давыдович!

Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, а также в ст.255 НК РФ С 01.01.2005 года гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем. К таким компенсациям, в частности, относится надбавка взамен суточных за вахтовый метод.

Размер, условия и порядок предоставления данной компенсации устанавливается работодателем.

В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации порядок и размер суточных, выплачиваемых работникам при направлении в командировку, также устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Учитывая изложенное, Межрегиональная общественная организация «Союз инженеров-сметчиков» просит разъяснить, включаются ли с 01.01.2005 указанные выплаты, предусмотренные коллективным договором, в состав расходов на оплату труда для целей налогообложения по налогу на прибыль организаций.

Вице-президент Союза С.А.Варзарь

Цакоева
(495)298-4845

ФЕДЕРАЛЬНАЯ
НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА
ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Неглинная, 23, Москва, 127381
Телефон: 913-00-09; Телефакс: 913-00-05;
gost.e-ecolog.ru

03.08.2006 № 02-1-07/ 78

На № СВ-43 от 21.07.2006

МООСРСО «Союз инженеров-сметчиков»

ул. Варварка, д.14, корп. «Д», офис 114, г. Москва, 109012

Управление ФНС России по г. Москве

О налогообложении надбавок за работу вахтовым методом

Федеральная налоговая служба, в связи с вашим запросом, сообщает следующее.

Согласно нормам статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем.

В соответствии с пунктом 3 статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) в состав расходов на оплату труда включаются начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, надбавки за работу вахтовым методом, предусмотренные законодательством Российской Федерации, при условии наличия в трудовом и коллективном договоре положений о размере и порядке их выплаты, учитываются в составе расходов на оплату труда для целей налогообложения прибыли в соответствии с нормами пункта 3 статьи 255 Кодекса.

При этом, указанные расходы должны соответствовать критериям, установленным в пункте 1 статьи 252 Кодекса.

Приложение: копия запроса МООСРСО «Союз инженеров-сметчиков» на 1 л. в 1 экз. во второй адрес.

Действительный государственный
советник Российской Федерации 2 класса С.Н. Шульгин

Исп. Трунов А.В.
☎ 913-03-82 (99-26-58) Компенсации за вахту.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 4
2. КОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРОВ, ТРЕБОВАНИЯ К ВАХТОВЫМ РАБОТНИКАМ 6
3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ 8
4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ 9
5. ОРГАНИЗАЦИЯ ВАХТОВЫХ ПОСЕЛКОВ 12
6. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 13
7. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ 17
8. ОБОСНОВАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ СТРОИТЕЛЬСТВА 18
9. СТРУКТУРА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАТРАТ, СВЯЗАННЫХ С ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ ВЕДЕНИЯ РАБОТ 18

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 Трудовой кодекс РФ. Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом 30
Приложение 2 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83 32
Приложение 3 Решение Верховного Суда Российской Федерации от 17 декабря 1999 г. № ГКПИ 99-924 38
Приложение 4 Производственный календарь на 2007 год 40
Приложение 5 Типовые режимы труда и отдыха вахтовых работников 43
Приложение 6 Унифицированная форма № Т-12 Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда 45
Приложение 7 Унифицированная форма № Т-13 Табель учета рабочего времени 50
Приложение 8 Индивидуальная карточка учета календарного времени пребывания вахтовых работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 51
Приложение 9 Индивидуальная карточка учета времени вахтовых работников за 20___ г 52
Приложение 10 Индивидуальная карточка по учету льгот (процентные надбавки и дополнительные отпуска) в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 53
Приложение 11 Разъяснения о компенсации за работу в праздничные дни 54
Приложение 12 Решение Верховного Суда Российской Федерации от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ 05-1341 55
Приложение 13 Постановление Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» 57
Приложение 14 Решение Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2006 г. № ГКПИ06-637 58
Приложение 15 Отдельные вопросы, связанные с вахтовым методом организации строительства 61

gost.e-ecolog.ru