

6 ошибок при организации работы и оплате труда в ночные смены

Эдуард МУЩУК

Юрисконсульт

Довольно распространенным является организация труда с учетом работы в ночное время или ночные смены. Это характерно для организаций торговли, общественного питания, транспорта и некоторых других отраслей. В настоящее время все чаще применяется труд лиц пенсионного возраста. При организации работы и оплате труда таких работ нанимателями периодически допускаются ошибки. Разберем распространенные ошибки.

Ошибка 1. Неуказание в ЛПА порядка и размеров доплат за работу в ночное время

Вопрос. *Предприятие работает круглосуточно в три смены: 1-я смена – с 8.00 до 16.00, вторая смена – с 16.00 до 24.00, третья смена – с 0.00 до 8.00. При выдаче расчетного листка один из работников обратился в бухгалтерию с просьбой пояснить, почему ему за работу в третью, ночную, смену с 0.00 до 8.00 не за все часы работы произвели доплату за ночное время. Бухгалтером дан ответ, что, поскольку в Положении об оплате труда организации вопрос оплаты труда в ночное время не урегулирован, она может начислить доплату только за ночные часы работы.*

Правильно ли пояснение бухгалтера?

Ответ. Нет. Пояснения бухгалтера не в полной мере соответствуют законодательству.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника, а работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственным гражданским служащим – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время (ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее – ТК).

Исходя из содержания данной нормы наниматель имеет право выбора: платить за часы работы в ночное время или за работу в ночные смены, но данное условие должно быть закреплено в коллективном договоре или ЛПА нанимателя. При этом, если установлена доплата за часы работы в ночное время, доплата производится за часы работы, приходящиеся на период с 22.00 до 6.00. А если доплата осуществляется за работу в ночные смены, доплата осуществляется за все часы ночной смены. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время – с 22.00 до 8.00.

В данной ситуации нанимателем не было допущено нарушения оплаты труда, но размеры и порядок доплаты за работу в ночное время и (или) ночные смены должны быть закреплены в коллективном договоре или ЛПА организации.

Ошибка 2. Привлечение к работе в ночные смены лиц, которых запрещено привлекать к работе в ночные смены

Вопрос. Автозаправочная станция работает круглосуточно. Кассиры АЗС работают в две смены – с 8.00 до 20.00 и с 20.00 до 8.00. Работница представила справку о беременности, но уверила, что режим работы не собирается менять, чтобы не вносить изменения в график сменности и в работу коллег. Нанимателем было получено письменное согласие от работницы на работу в ночные смены, которое было приложено к графику сменности.

Правильно ли поступил наниматель?

Ответ. Нет. Наниматель должен был исключить работу беременной женщины в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- беременные женщины;
- работники моложе восемнадцати лет (ч. 4 ст. 117 ТК).

Данная норма не предусматривает возможность привлечения к работе в ночное время беременных женщин и несовершеннолетних при наличии их согласия. Запрет на работу в ночное время носит императивный характер и не зависит от решения самого работника. Поэтому в данном случае нанимателю необходимо было внести корректировку в график сменности работников, исключив привлечение к работе в ночные смены беременной женщины.

Ошибка 3. Неоформление согласия на привлечение к работе в ночное время при необходимости его оформления

Вопрос. Гипермаркет работает с 8.00 до 24.00. Продавцы работают в две смены: 1-я смена – с 8.00 до 18.00, 2-я смена – с 16.00 до 24.00. Коллектив в основном женский, многим предоставлялся отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Одна из продавщиц, работавшая в организации более 10 лет, находилась в данной организации в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в настоящее время ребенку шесть лет. Она обратилась к нанимателю с просьбой о досрочном расторжении контракта, заявив о своем несогласии работать во вторые смены. Нанимателем было отказано в увольнении со ссылкой на то, что, принимаясь на работу в магазин с таким режимом работы, она сразу дала свое согласие.

Прав ли наниматель?

Ответ. Нет. Нанимателем не оформлено должным образом согласие на привлечение к работе в ночное время работника.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия (ч. 3 ст. 263 ТК).

Приведенная норма права является императивной и должна соблюдаться нанимателем. Для соблюдения нормы части третьей ст. 263 ТК наниматель, если у работника возникли обстоятельства, требующие получение письменного согласия на работу в ночное время, помимо подписанного контракта (трудового договора) с режимом работы в ночное время, должен получить отдельно еще и письменное согласие о работе в ночное время при сменном графике.

Такое согласие может быть выражено посредством:

- соответствующей записи работника в приказе, изданном нанимателем, о привлечении к работе в ночное время;
- соответствующей записи работника в уведомлении о привлечении к работе в ночное время;
- соответствующей записи работника в графике работ (сменности);
- заявления работника на имя нанимателя, в котором он выражает согласие на труд в ночное время.

При этом издания отдельного приказа нанимателя не требуется, т.к. режим рабочего времени уже прописан в трудовом договоре (контракте).

В данном случае режим работы будет прописан в контракте (трудовом договоре).

Ошибка 4. Осуществление доплаты за работу в ночное время при простое в ночную смену

Вопрос. Цементный завод. Линия по производству цемента работает в круглосуточном режиме. Контролируют ее работу операторы. Работа осуществляется в две смены: с 8.00 до 20.00 и с 20.00 до 8.00. В 19.00 на линии произошла поломка, в результате чего второй сменой работа не осуществлялась. Был издан соответствующий приказ о целосменном простое с нахождением работников по домашнему адресу и с возможностью их вызова на работу. При начислении заработной платы работникам, которые были заняты во вторую смену, начислены 2/3 тарифной ставки (оклада) и доплата 40% за работу в ночную смену. Главный бухгалтер указал бухгалтеру по заработной плате на неправильность начисления доплаты за ночное время.

Прав ли главный бухгалтер?

Ответ. Главный бухгалтер прав. Доплата за ночное время не должна была осуществляться.

Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и др.) (ч. 1 ст. 34 ТК).

Таким образом, согласно ст. 70 ТК доплата производится именно за каждый час работы в ночное время. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время (ч. 4 ст. 133 ТК). В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины (ч. 6 ст. 133 ТК).

Соответственно, законодательство не считает простой выполнением работы, т.к. работник не выполняет в период простоя свои должностные (рабочие) обязанности, хотя и обязан (если иное не оговорено нанимателем в приказе) находиться на рабочем месте.

Поэтому при простое, пришедшемся на ночную смену, нет правовых оснований производить работникам доплаты за работу в ночное время (нет самого факта работы в ночную смену, а доплата согласно ст. 70 ТК осуществляется именно за работу в ночное время).

Ошибка 5. Оплата труда в ночное время при его сокращении пропорционально отработанному рабочему времени

Вопрос. В связи со срочными ремонтными работами организована работа в ночную смену монтажников санитарно-технических систем с повременно-премиальной системой оплаты труда и режимом работы согласно графику сменности. Произведено сокращение работы на один час в ночное время. Работник отработал в ночную смену семь часов. При начислении заработная плата определена из расчета семи отработанных часов.

Правильно ли определена заработная плата?

Ответ. Нет. Сокращение рабочего времени в ночное время не должно влиять на размер заработной платы.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) подлежит сокращению на один час с соответствующим сокращением рабочей недели (ч. 2 ст. 117 ТК).

Сокращенное рабочее время в силу части первой ст. 111 ТК признается нормальной продолжительностью рабочего времени. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (ч. 1 ст. 59 ТК).

Таким образом, при сокращенном рабочем времени оплата труда должна быть в таком же размере, как и при полном рабочем времени. То есть в приведенной ситуации оплата за работу в ночное время должна осуществляться за 8 часов.

Ошибка 6. Ошибки при прекращении срочного трудового договора с работником, принятым с условием работы в ночное время

Вопрос. На автотранспортном предприятии организована круглосуточная работа в две смены (с 8.00 до 20.00 и с 20.00 до 8.00) контролеров технического состояния механических транспортных средств. В связи с временной нетрудоспособностью одного из работников на работу по срочному трудовому договору на период временной нетрудоспособности основного работника принят Иванов И.И. 30.10.2025. Графиком сменности предусмотрена смена основного работника и, соответственно, принятого на его подмену Иванова И.И. с 20.00 30.10.2025 по 8.00 31.10.2025. Основным работником 30.10.2025 закрыт листок нетрудоспособности, о чем было сообщено непосредственному руководителю. Иванов И.И. отработал полностью ночную смену и 31.10.2025 был уволен в связи с истечением срока срочного трудового договора (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК).

Все ли требования трудового законодательства соблюдены?

Ответ. Нет. Иванов И.И. не мог быть уволен 31.10.2024 в связи с истечением срока срочного трудового договора согласно п. 2 части второй ст. 35 ТК.

Сроки исчисляются в календарных периодах (ч. 2 ст. 10 ТК). Если брать календарные дни, на которые предоставляется освобождение по листку нетрудоспособности в соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 № 569 (далее – Положение № 69), – это сутки, которые начинаются в 0.00 и заканчиваются в 24.00. Соответственно, независимо от того, что фактически листок нетрудоспособности врачом был закрыт на утреннем приеме, освобождение от работы работнику предоставлено на календарный день с 0.00 до 24.00.

Таким образом, у основного работника освобождение от работы действует только по 24.00 30.10.2025 и формально в 0.00 31.10.2025 он должен приступить к работе. На практике в таком случае часто производят перестановку по сменам. Но работник, принятый на период временной нетрудоспособности основного работника, должен быть уволен днем, предшествующим дню выхода этого работника на работу (ч. 3 ст. 38 ТК), т.е. 30.10.2025. Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 39 ТК). Таким образом, доработав смену с 0.00 до 8.00 31.10.2025, работник с категории временного автоматически перешел в категорию постоянного. С ним трудовой договор может быть расторгнут 31.10.2025 по собственному желанию или по соглашению сторон, но никак не в связи с истечением срочного трудового договора.

У нанимателей же на практике возникает вопрос: как быть в такой ситуации, когда основной работник освобожден только на первую часть смены? Можно предложить следующие варианты.

Вариант 1. Разделить смену между подменным, который отработает до 24.00, и основным работником, который выйдет с 0.00 следующего дня. Однако на практике такой вариант неудобен как для работников, так и для нанимателя.

Вариант 2. Привлечь к работе в выходной день (смену) другого работника с компенсацией согласно ст. 69 ТК (возможно предоставление другого дня отдыха).

Вариант 3. Произвести замену сменами работников на основании их заявлений.

На практике же иногда возникают ситуации, когда работник, закрыв листок нетрудоспособности, отдает его нанимателю только на следующий день, а за него уже отдежурил смену подменный работник. В таком случае может встать вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности работника, вплоть до увольнения за прогул без уважительных причин, не приступившего к работе с 0.00 следующего дня. Поэтому нанимателю очень важно, чтобы основной работник, закрыв листок нетрудоспособности, незамедлительно сообщил ему об этом.