

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, СТАТИСТИКА

УДК 657.471.12

В.В. Тесленко, Е.А. Боброва

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ПРИ ВАХТОВОМ МЕТОДЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ

С помощью вахтового метода можно нанимать рабочих для проведения разного рода работ в нужных районах, областях, регионах или городах по всей стране без какой-либо перемены их места постоянного жительства. Однако необходимо быть в курсе всего и знать, в чём состоят нюансы налогообложения при его применении. Эти нюансы рассматриваются нами в данной статье.

Ключевые слова: налогообложение, вахтовый метод, график работы, межвахтовый отдых работников, оплата труда.

Вахтовый метод представляет собой особую форму претворения в жизнь трудового процесса, когда работники трудятся вне места их постоянного жительства. В этом случае исключается возможность ежедневного возвращения их к месту проживания. Данный метод используется при достаточно большом удалении места нахождения работодателя от его места работы для максимального уменьшения сроков строительства, реконструкции или ремонта объектов социального, производственного или другого назначения в отдалённых, необходимых или с особенными условиями районах.

Место работы – это участки, где непосредственно осуществляется трудовая деятельность. Миграция работников из-за изменения места положения участков не считается переводом их на иную работу и не обязывает их в согласии.

Основные положения, которые связаны с контролем и регулированием труда работающих вахтовым методом лиц, указаны в главе 47 Трудового кодекса Российской Федерации.

В специальных отраслях используются разного рода отраслевые положения о вышеуказанном методе организации работ. Обычно положения об особенностях организации работ указываются работодателем в местном нормативном акте.

Как правило, работа выполняется только укрупнёнными бригадами, для формирования которых руководители имеют право переводить сотрудников из одного подразделения в другое, однако при непосредственном согласии работника. Работодатель в приказе о переводе сотрудника обязывается предоставить определённому работнику по истечении срока трудового договора его начальную должность, а при отсутствии такой должности – иную равнозначную должность в этом же подразделении.

Несовершеннолетние работники, женщины, имеющие детей до трёх лет, беременные женщины и лица, которые имеют медицинские противопоказания, не могут привлекаться к вахтовому методу исполнения работ.

Следует обратить внимание на то, что если в организации работники самостоятельно добираются до места работы или пункта сбора, то затраты на проезд от их места постоянного проживания они оплачивают сами. Этот факт следует иметь в виду при налогообложении, так как оплата данных расходов не предусмотрена работодателем с точки зрения законодательства.

При вахтовом методе выполнения работ обычно определяется суммированный учёт месячного, квартального или другого более длительного рабочего времени, однако не больше, чем за один год. В отличие от недельного и поденного, он позволяет небольшое отклонение в длительности рабочего времени в неделю и в сутки от той, которая определена для той или иной категории работников. При этом переработка в один месяц, неделю или один день может быть погашена недоработкой в иные месяцы, недели или дни. Это всё происходит для того, чтобы в границах учётного года или какого-либо другого отрезка времени суммарная длительность рабочего времени не выступала за рамки нормального количества рабочих часов для каждого данного периода. Следовательно, исполнение нормы труда представляет собой отработку нормированного количества рабочих часов, что, в свою очередь, обеспечивается не за день и не за неделю, а за более продолжительный срок – год, квартал или месяц.

Руководители с учётом мнения профсоюзного комитета имеют право определять для прорабов, мастеров, начальников смен или участков, иного цехового персонала, конкретно осуществляющего деятельность на рабочем участке, режим отдыха и труда, который определяется для работников основного цеха. Для иных специалистов, руководителей и служащих, а также трудящихся на вахте общий учёт рабочего времени не составляется.

Нормативное число рабочих часов, отрабатываемые персоналом в учётном отрезке времени, излагается по основному правилу, которое исходит из пятидневной недели работы с соответственно двумя выходными днями, а также при восьмичасовой длительности рабочей смены.

На производствах или при строительстве во вредных условиях, норма продолжительности рабочего времени рассчитывается на основе регламентированного законодательством уменьшенного рабочего времени.

В случае нетрудоспособности или отпуска, то есть при неполном рабочем времени, из нормативных регламентированных часов труда отнимаются календарные часы работы, которые выявляются на дни отсутствия работника на вахте.

При общем учёте времени работа в праздничный или выходной день никак не возвращается иным выходным днём как при повседневном режиме работы, так как по графику она входит в норму рабочего времени, а также за неё предоставляются оплачиваемые выходные дни между вахтового отдыха.

Длительность каждодневной работы не может быть больше двенадцати часов. В свою очередь, длительность отдыха между сменами не может быть меньше двенадцати часов.

Количество дней еженедельного отдыха данного текущего месяца может быть не меньше количества полных рабочих недель каждого данного месяца. Дни еженедельного отдыха работников должны определяться на любые дни недели. Сокращение длительности этого отдыха возможно только до двадцати четырёх часов.

Время отдыха и рабочее время в границах учётного периода определяется графиком смен на вахте, утвержденным и заверенным работодателем с соглашения профсоюзного комитета, а также доведенным до сведения служащих не меньше, чем за один календарный месяц до вступления его в силу. В этом графике должны обязательно отмечаться некоторые положения (рисунок 1).

В график работы включаются положения о		
сроках начала вахты и её окончания	времени для доставки рабочих на вахту	длительности между вахтового отдыха

Рисунок 1 – Положения, включаемые в график работы вахты

Дни пребывания в пути в норму времени труда не входят и могут включаться в дни межвахтового отдыха.

Работники вахты могут быть привлечены к работам в сверхурочное время. Это возможно, если на вахту не является сменный персонал. Руководители с учётом мнения профсоюзного комитета организации позволяют рабочим продолжать свою деятельность в сверхурочные часы. После этого руководитель обязан в самые крайние сроки доставить сменных работников на объект. Длительность рабочего времени в сверхурочные часы для каждого из рабочих не может превышать норму, которая не должна выходить за рамки четырёх часов в сутки и 120 часов в год.

Время переработки в рамках расписания вахтовой работы, измеряющееся в часах, может накапливаться на протяжении целого календарного года, а также суммироваться и рассчитываться в рамках количества дней с предоставлением соответствующего отдыха между вахтовыми трудовыми буднями. Следует учесть тот факт, что за каждый день межвахтового отдыха заработная плата работникам начисляется как обычная тарифная ставка дневной нормы, если иного не предусмотрено действующим трудовым договором или же каким-либо коллективным договором.

На тех же основания, которые действуют на различные категории работников, вахтовикам обеспечиваются в продолжение рабочего дня неоплачиваемые перерывы для питания и отдыха не меньше, чем полчаса и не больше, чем два полных часа, однако при необходимости даётся дополнительное время, включающееся в рабочее, для специальных перерывов.

Сотрудникам, которые уволились с работы до конца периода учёта, число месяца увольнения может быть указано с учётом их отдыха, однако только с их

согласия.

Отпуск вахтовикам, дающийся один раз в год, обеспечивается в порядке, предусмотренном нормой, являющейся общепринятой, но только при условии использования всех дней межвахтового отдыха. Вместе с тем, работодатели дни отдыха обязаны включать в трудовой стаж работника, который обеспечивает право использования основного, а также дополнительного отдыха.

В том случае, если при нахождении в отпуске и при его окончании работник не успевает добраться до места его работы в положенное время, то работодатель может обеспечить его временным переводом для деятельности, которая никак не связана с выездом на место вахтовых работ. Также работодатель может предложить пребывать работнику в отпуске без его оплаты до завершения работ на вахте.

При организации какого-либо вида деятельности вахтовым методом заработная плата работникам осуществляется следующим образом:

- рабочим – повременщикам – за совокупно отработанное время, измеряющееся в часах, исходя из расчёта общепринятых нормативных ставок соответствующих разрядов;
- рабочим – сдельщикам – за исполнение своей работы по комплексным, укрупнённым и другим соответствующим нормативам и расценкам;
- прорабам, мастерам и другому цеховому персоналу, проводящему руководство на определенном объекте – за совокупно отработанное время, измеряющееся в часах, исходя из расчёта общепринятых окладов, соответствующих должности;
- иным специалистам, руководителям или служащим, непосредственно трудящихся на вахте, – за отработанные дни по факту, исходя из расчёта общепринятых окладов, соответствующих должности.

Трудовая деятельность персонала при определённом окладе каждого работника оплачивается из ставки по часам, которая выясняется благодаря делению оклада работника за месяц на количество часов выработки в среднем за месяц.

При совокупном учёте времени работы персонала используется повременная система заработной платы работников, то есть тарифные ставки по часам или же оклады соответствующих должностей. Элементы данной системы: размеры окладов и ставок по тарифу, разного рода поощрения и другие выплаты, включая премии – определяются в локальных документах о заработной плате работников предприятия.

Выдача премий персоналу происходит на основании положения работодателя о премировании. Вместе с этим, премия выплачивается вместе с месячной заработной платой без учёта выплат за дни отдыха.

В праздничные или нерабочие дни работа оплачивается в сумме не менее, чем одной дневной ставки сверх оклада.

Все дни отдыха у вахтовых рабочих оплачивается в виде оклада, однако без применения какого-либо районного коэффициента и надбавки по процентам.

В п. 5.7 Основных положений о вахтовом методе работы сказано, что за

время в пути от пункта сбора к месту работы, измеряющееся днях, и за время опоздания работников на место работы в связи с неблагоприятными метеорологическими условиями или неисправностями транспортного средства, делаются выплаты за дневную ставку по тарифам, основанным на семичасовой продолжительности рабочего дня.

Если имела место задержка персонала, то возмещение затрат работодателя по аренде помещения происходит согласно нормам законодательства о командировках рабочих.

В том случае, когда работник по каким-либо уважительным причинам не явился вовремя к пункту сбора персонала предприятия и до объекта добирался своим ходом, работодатель обязан вернуть работнику затраты на транспортное средство, доставляющее его к месту расположения вахты, согласно установленным нормам о служебных командировках работников.

При вахтовом методе исполнения работ руководители предприятия, кроме заработной платы, должны выплачивать вахтовикам надбавку взамен суточных за дни пребывания на месте работы, которые предусмотрены расписанием работ.

Для персонала организации, финансируемой из разного рода бюджетов, величина надбавки и этапы её выплаты формируются законодательными органами государственной власти определённого уровня или силами местного самоуправления. К примеру, для предприятий, которые финансируются средствами из федерального бюджета, имеются нормативы, представленные на рисунке 2.



Рисунок 2 – Нормативы, установленные для организаций, финансируемых из государственного бюджета

Предприятия, которые не принадлежат к бюджетной сфере, выявляют величину и этапы выплаты надбавки в коллективном, трудовом или каком-либо другом местном нормативном документе, который, в свою очередь, принят при согласии выборного совета профсоюзной организации. Вместе с тем, необходимо полагаться на нормативы, которые определены для бюджетных учреждений.

Взамен процентной надбавки коммерческое предприятие имеет возможность определить фиксированный размер разного рода надбавок за дни нахож-

дения в пути или же за дни вахты, так как порядок их расчёта руководитель предприятия выявляет самостоятельно.

Список литературы:

1. Журавлева М. Что нужно знать о вахтовом методе работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/kr/10_2011/vachtov_metod/.
2. Серова А. Вахтовый метод организации работ: особенности учета и налогообложения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://portal-law.ru/articles/nalog/Vahtovuj_metod_organizacii_rabot_osobennosti_ucheta_i_nalogooblozhenija/.
3. Отраслевое положение о вахтовом методе организации работ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://snipov.net/c_4676_snip_108682.html.
4. Кривой В. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allsnips.info/docs/52/52084/index.htm>.
5. Озерова Е. Вахтовый метод организации работ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interlink-media.ru/catalog/cdbook/element.php?ID=2083>.

Тесленко Валерия Валерьевна

*студентка 4 курса финансово-экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: valeriyateslenko@yandex.ru*

Боброва Елена Александровна

*к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: bobrova77@bk.ru*

УДК 338.465:640

К.А. Яковлева, Е.А. Боброва

НОВЫЕ ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

В данной статье будут рассмотрены все изменения в расчетах с ресурсоснабжающими организациями и правила предоставления ими коммунальных услуг, которые внесены Постановлением Правительства РФ и вступили в силу с 1 сентября 2012 года. В настоящее время существует довольно большое количество документов, регламентирующих сферу расчетов за коммунальные услуги.

Ключевые слова: коммунальные услуги, ТСЖ, управляющие организации, потребитель, поставщик, постановления, платежи.

В соответствии с Жилищным кодексом РФ (п. 2 ст. 16) возможны несколько вариантов управления многоквартирными домами (таблица 1).

Постановление №253 распространяется на вторую и третью формы Управления, которые применяются в большинстве многоквартирных домов. Оно определяет требования, предъявляемые к управляющим организациям, ТСЖ, жилищно-строительным, жилищным кооперативам и иным специализированным потребительским кооперативам при осуществлении ими расчетов с ресур-