

УДК 331.3

Порядок предоставления сотрудникам УИС компенсаций за исполнение обязанностей сверх установленной продолжительности служебного времени

Неустроева Наталия Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры тылового и финансового обеспечения деятельности УИС, ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров.

E-mail: perestoroninann@mail.ru

Аннотация. В статье автором рассматривается порядок предоставления сотрудникам, имеющим специальные звания рядового и начальствующего состава, проходящим службу в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, компенсаций за исполнение обязанностей сверх установленной продолжительности служебного времени.

Ключевые слова: сотрудники, уголовно-исполнительная система, социальные гарантии, компенсации, служебное время.

В уголовно-исполнительной системе Российской Федерации (далее – УИС) проходят службу свыше 200 тыс. сотрудников, имеющих специальные звания рядового и начальствующего составов, при установленной штатной численности 234,2 тыс. единиц [7].

Система социальных гарантий, реализуемая в соответствии с нормами действующего законодательства [15], развита, достаточно сильно дифференцирована, а также динамично изменяется в течение непродолжительного времени, в тоже время вызывает противоречия и спорные вопросы порядок предоставления отдельных социальных норм.

В первую очередь, ключевой терминологией, исследуемой авторами, является как таковое понятие «компенсации», регламентированное законодательством Российской Федерации [3] и определение нормальной продолжительности служебного времени сотрудника.

Опыт привлечения сотрудников к исполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности имеет место во всех без исключения территориальных органах уголовно-исполнительной системы, на основании изложенного тему исследования, считаем актуальной.

Согласно эмпирическим данным нашего исследования, обобщения опыта работы авторов, порядок предоставления социальных гарантий имеет дифференцированную практику реализации в разных регионах Российской Федерации.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (статья 164 ТК РФ) [3].

Нормальная продолжительность рабочего времени работника, установлена Трудовым Кодексом Российской Федерации [3], в законодательстве, регламентирующем прохождение службы в УИС, рабочее время сотрудника с момента вступления в силу закона о службе с 2018 года, называется – служебным временем.

Служебное время – время, в течение которого сотрудник в соответствии с правилами внутреннего служебного распорядка учреждения, должностной

инструкцией и условиями контракта должен исполнять свои служебные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к служебному времени [4].

Нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника не может превышать 40 часов в неделю, а для сотрудника женского пола, проходящего службу в уголовно-исполнительной системе в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, – 36 часов в неделю. Для сотрудника устанавливается пятидневная служебная неделя [4].

Также российским законодательством регламентировано понятие «нормы рабочего времени», анализ которого также нам необходим для того, чтобы определить «сверхнормативные» затраты служебного времени сотрудника.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [3].

Нормирование затрат живого труда, служебного времени сотрудника необходимо по двум причинам: во-первых – обязанностью работодателя является учитывать все виды времени отработанного работником [3]; во-вторых система социальных гарантий возмещения сотрудникам «сверхнормативных» затрат служебного времени, зависит от того был ли работодателем предоставлен сотруднику дополнительный отпуск за ненормированный служебный день.

Приказом Минюста России, регламентирующим организацию прохождения службы в УИС [8] предусмотрены несколько вариантов компенсации затрат времени сотрудника: дополнительные дни отдыха или выплата денежной компенсации за исполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, выходные и нерабочие праздничные дни [8]. К числу гарантий также относится дополнительный отпуск за ненормированный служебный день.

Служебное время сотрудника, за которое работодатель обязан предоставить ему один или другой вариант гарантии (компенсации) должно быть отражено в таблице учета использования рабочего времени.

За работу в ночное время сотруднику производится доплата в размере 20 % в месяце, следующем за месяцем исполнения служебных обязанностей в ночное время.

Пример 1. Сотрудник в марте 2024 года отработал 24 часа ночью (Ч). Рассчитаем часовую ставку ($ЧС_{см}$) на основе среднемесячного количества рабочих часов (164,92 в 2024 году) и размер (Р) доплаты (Д), если известен оклад по замещаемой должности сотрудника (ДО):

$$ЧС_{см} = ДО / 164,92 = 13161 / 164,92 = 79,80 \text{ руб.}$$

$$\text{Доплата} = (ЧС_{см} * Ч) * Р = 79,80 * 24 * 0,2 = 383,04 \text{ руб.}$$

Сотрудникам с установленной пятидневной служебной неделей за выполнение обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни [8] предоставляется другой (дополнительный) день отдыха – точнее время отдыха продолжительности, которая строго соответствует продолжительности времени выполнения служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни [8].

Если сотруднику УИС был установлен ненормированный служебный день, денежную компенсацию такому сотруднику за выполнение служебных обязанностей

сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени [8] не предоставляют.

Если сотрудник выполняет свои служебные обязанности в свой выходной или праздничный день (которых 12 дней в году), то компенсация ему предоставляется на основании рапорта самого сотрудника в виде:

- дополнительного времени отдыха (часы);
- дополнительного дня отдыха (дней).

Сотрудники, которые проходят службу в УИС на основании графика смен и для которых применяется в учреждении суммированный учет рабочего (служебного) времени, механизмы компенсации предусмотрены следующие:

- денежная компенсация в размере одинарной часовой ставки (если служба осуществлялась в пределах нормы служебного времени за месяц или другой учетный период по суммированному учету, закрепленному ПВТР учреждения);
- дополнительные дни или часы отдыха соответствующей продолжительности (если служба превысила пределы нормы служебного времени за месяц или другой учетный период по суммированному учету, закрепленному ПВТР учреждения).

При этом нужно учитывать все предоставленные сотруднику компенсации времени отработанного в выходной или нерабочий праздничный день.

В количество часов, за которые выплачивается денежная компенсация за исполнение служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы служебного времени, не включается время, за которое сотруднику предоставлена компенсация в виде дополнительных дней или часов отдыха соответствующей продолжительности [8].

Пример 2. Сотрудник в марте 2024 года отработал один праздничный день, продолжительность рабочего времени составила 8 часов (Ч), отработанные часы не превысили нормальную продолжительность рабочего времени сотрудника. Рассчитаем часовую ставку ($ЧС_{см}$) на основе среднемесячного количества рабочих часов (164,92 в 2024 году) и размер (Р) денежной компенсации (ДК), если известен оклад по замещаемой должности сотрудника (ДО):

$$ЧС_{см} = ДО / 164,92 = 13161 / 164,92 = 79,80 \text{ руб.}$$

$$\text{Денежная компенсация} = (ЧС_{см} * Ч) * Р = 79,80 * 8 * 1 = 638,40 \text{ руб.}$$

В статье на примерах авторами были рассмотрены и проведен анализ способов предоставления сотрудникам УИС компенсаций за исполнение обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени. Реализация норм законодательства о социальных гарантиях в УИС служит дополнительным рычагом и инструментом стимулирования труда сотрудников, по этой причине важно соблюдать правомерность принимаемых решений и соблюдение порядка предоставления социальных гарантий сотрудникам.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 [Электр.ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электр.ресурс]: Федеральный закон от 31.07.1998 № 145-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электр.ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [Электр.ресурс]: Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты

Российской Федерации [Электр.ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

6. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы [Электр.ресурс]: Закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

7. Об установлении штатной численности работников уголовно-исполнительной системы [Электр.ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 27.11.2015 № 577. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

8. Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации [Электр.ресурс]: Приказ Минюста России от 05.08.2021 № 132. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

9. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации [Электр.ресурс]: Приказ ФСИН России от 16.08.2021 № 701. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

10. Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации [Электр.ресурс]: Приказ ФСИН России от 16.08.2021 № 702. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

11. Об утверждении Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации [Электр.ресурс]: Приказ ФСИН России от 16.08.2021 № 703. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

12. Корнийчук, О. О. К вопросу об унификации понятийного аппарата, используемого в контексте прав на социальное обеспечение сотрудников уголовно-исполнительной системы и членов их семей // Научное обозрение. Серия № 1. Экономика и право. – 2015 – № 5 – С. 180–185.

13. Красянская, И. И. Система социальных гарантий сотрудника Федеральной службы исполнения наказаний // Социально-правовые гарантии и меры социальной защиты сотрудников ФСИН России: сборник материалов Межвузовского научно-практического семинара. 9 декабря 2022 г., г. Псков. – Псков: Псковский филиал Академии ФСИН России, 2023. – 50 с. – Текст: непосредственный. – С. 28-32.

14. Неустроева, Н. Н. Социальные гарантии женщин-сотрудников УИС // Преступление и наказание. – № 6. – 2016. – С. 20. URL: https://or.fsin.gov.ru/upload/territory/Or/PDF/Pin/PDF/2016/pin_6_2016.pdf.

15. Неустроева Н. Н. Социальные гарантии сотрудников, имеющих специальные звания рядового и начальствующего состава женского пола, проходящих службу в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации // Социально-правовые гарантии и меры социальной защиты сотрудников ФСИН России: сборник материалов Межвузовского научно-практического семинара. 9 декабря 2022 г., г. Псков. – Псков: Псковский филиал Академии ФСИН России, 2023. – 50 с. – С. 38-46.

16. Огородников, В. И., Корнийчук, О. О. Анализ состояния социальной поддержки сотрудников УИС (по данным Управления Федеральной службы исполнения наказаний по городу Москве) // Прикладная юридическая психология. – 2015 – № 4 – С. 152–157.

17. Фрик, К. Ю. Правовая защита и социальная поддержка сотрудников уголовно-исполнительных инспекций // Аллея Науки. – № 6 (45). – 2020.