

Может ли оплата труда быть ниже МРОТ?

— Может, если сотрудник не отработал норму рабочего времени.

В каком документе можно определить норму рабочего времени?

— В Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

Могут ли сотрудники разных филиалов компании, которые трудятся на одинаковых должностях, получать различную оплату труда?

— Нет, не могут.

Все, что вы боялись спросить об оплате труда: МРОТ

www.e.kdelo.ru

Статьи в тему:
«Региональные соглашения в трудовых отношениях с работниками» (№ 2, 2012)

«Оформляем кадровые документы в связи с увеличением МРОТ» (№ 8, 2011)

«Как выбрать и внедрить новую схему оплаты труда» (№ 8, 2010)

«Как определить МРОТ для зарплаты и пособий» (№ 4, 2009)

На практике у работодателей часто возникают вопросы, связанные с тем, как отразить в кадровых документах особенности оплаты труда работников. И далеко не на все из них можно найти прямой ответ в законе. Могут ли работодатели оплачивать труд сотрудников ниже МРОТ? Если да, в каких случаях это возможно? Как отразить в кадровых документах норму рабочего времени? И какие риски грозят работодателю, который не соблюдает законодательство о МРОТ?

Зачем отслеживать МРОТ?

Право каждого работника на своевременную выплату справедливой заработной платы – один из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ). Его назначение – обеспечить достойное существование работника и членов его семьи. Для этого законом установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ). И каждый работодатель должен выплачивать оплату труда сотрудникам не ниже его. При этом на уровне субъекта России может быть установлен МРОТ выше федерального (ст. 133.1 ТК РФ). Если же в регионе не установлен свой размер минимальной оплаты труда, нужно учитывать федеральный¹.

Работодателям, которые выплачивают сотрудникам зарплату ниже МРОТ, грозит ответственность: от выплаты денежной компенсации до лишения свободы (таблица на стр. 32). Поэтому его размер нужно отслеживать как на федеральном, так и на регио-

1 С 1 июня 2011 г. МРОТ составляет 4611 руб. (Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

нальном уровне. Делать это нужно периодически (например раз в квартал) с помощью сайтов и изданий, где официально публикуют документы, а также с помощью справочных правовых систем².

Можно ли не учитывать региональный МРОТ?

У работодателя по закону есть право отказаться выполнять региональное соглашение о МРОТ. Для этого ему нужно направить в течение 30 дней со дня официального опубликования документа письменный мотивированный отказ в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта России (например, в Москве – это Московская трехсторонняя комиссия) (ст. 133.1 ТК РФ).

К отказу нужно приложить протокол консультаций работодателя с профсоюзной организацией и предложения по срокам, в течение которых минимальная заработная плата работников компании должна быть повышена до размера, предусмотренного региональным соглашением о МРОТ.

Внимание!

С 1 июля 2012 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в Москве 11 700 руб.

2 Например, для Москвы – газета «Тверская, 13» (<http://www.tver-13.ru/>), для Московской области – газета «Ежедневные Новости. Подмосковье» (<http://enr.oblnews.ru/>), для Санкт-Петербурга – газета «Санкт-Петербургские ведомости» (<http://www.spbvedomosti.ru/>), официальный сайт, на котором публикуют сведения об изменении федерального МРОТ – <http://rg.ru/>.

Документы в тему

Актуальные тексты документов доступны подписчикам электронного журнала на www.e.kdelo.ru

Документ	Поможет вам
Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Уточнить минимальный размер оплаты труда на федеральном уровне
Статьи 2, 133 ТК РФ	Подтвердить, что любой сотрудник, полностью отработавший норму рабочего времени, имеет право на зарплату не ниже МРОТ
Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»	Разобраться в особенностях оплаты труда работников
Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н (далее – Порядок)	Разобраться в том, как правильно исчислять норму рабочего времени

Ответственность за выплату зарплаты ниже МРОТ

Вид ответственности	Вид наказания	Кому назначается	Размер наказания	Основание
Дисциплинарная	Замечание, выговор, увольнение	Должностное лицо*		Статья 192 ТК РФ
Материальная	Денежная компенсация	Работодатель	Не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ России от сумм, которые не были выплачены в срок, за каждый день задержки	Статья 236 ТК РФ
Гражданско-правовая	Денежная компенсация	Работодатель	Размер определяется судом в зависимости от причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины работодателя	Статья 237 ТК РФ, ст. 1101 ГК РФ
Административная	Штраф	Должностное лицо*	От 1000 до 5000 руб.	Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ
		Организация-работодатель	От 30 000 до 50 000 руб.	
	Приостановление деятельности	Организация-работодатель	До 90 суток	
Административная	Дисквалификация	Должностное лицо*	За повторное аналогичное нарушение — от одного до трех лет	Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ
	Штраф или предупреждение	Работодатель, лицо, его представляющее	От 3000 до 5000 руб.	Статья 5.31 КоАП РФ
Уголовная**	Штраф	Руководитель организации	Если зарплата не выплачена частично*** свыше трех месяцев — до 120 000 руб. или в размере заработной платы (иного дохода) осужденного за период до одного года То же преступное действие, если оно повлекло за собой тяжкие последствия (например смерть работника) — от 200 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы (иного дохода) осужденного за период от одного года до трех лет	Статья 145.1 УК РФ

* Руководитель организации либо работник, который обязан устанавливать и назначать зарплату по закону или приказу работодателя.

** У виновного должен быть мотив — корысть либо иная личная заинтересованность в совершенном.

*** Менее половины суммы.

Вид ответственности	Вид наказания	Кому назначается	Размер наказания	Основание
	Лишение права работать на определенных должностях или заниматься определенной деятельностью		Если зарплата не выплачена частично*** свыше трех месяцев — до одного года	Статья 145.1 УК РФ
	Принудительные работы		Если зарплата не выплачена частично*** свыше трех месяцев — до двух лет	
	Лишение свободы		Если зарплата не выплачена частично*** — до одного года То же преступное действие, если оно повлекло за собой тяжкие последствия (например смерть работника) — от двух до пяти лет. Может назначаться с лишением права работать на определенных должностях или заниматься определенной деятельностью до пяти лет	

Уполномоченный орган исполнительной власти субъекта России, получив мотивированный отказ, вправе пригласить представителей работодателя и профсоюза на обязательные консультации с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъекта России.

Если работодатель получит согласие уполномоченного органа, он может не учитывать региональный минимум при оплате труда своих сотрудников и будет ориентироваться на федеральный размер этого показателя. Если отказ будет отклонен, придется платить зарплату в повышенном размере.

Как понять, когда можно выплачивать зарплату ниже МРОТ, а когда нет?

Если сотрудник полностью отработал норму рабочего времени и выполнил норму труда (трудовые обязанности), вы не вправе выдать зарплату ниже МРОТ³ (ч. третья ст. 133 ТК РФ). Конкретные требования к работе сотрудника нужно отразить либо в его трудовом договоре, либо в коллективном договоре или в локальном акте компании (образцы на стр. 40, 41) (ч. первая ст. 100 ТК РФ). Следовательно, норма рабочего времени для конкретного сотрудника, которую он должен отработать за календарный

3 Регионального, если он в субъекте не установлен — федерального.

www.kdelo.ru/vk

В разделе

«Виртуальный кадровик»

вы найдете образцы документов о повышении зарплаты сотрудника: докладная записка,

дополнительное соглашение,

приказ о повышении зарплаты,

приказ о внесении изменений в штатное расписание (kdelo.ru/vk/14582)

месяц, чтобы получить оплату не ниже МРОТ, в кадровых документах должны отразить вы сами.

До сих пор некоторые компании продолжают выплачивать заработную плату ниже минимума. Например, если сотрудник работает менее 40 часов в неделю (ч. вторая ст. 91 ТК РФ). Такой подход чаще всего применяют к совместителям и другим работникам, которые трудятся в компании на условиях неполного рабочего времени или же полный рабочий день, но менее 40 часов. При этом норма рабочего времени как для недели, так и для месяца, может быть различной. Например, секретарь в коммерческой организации должен отработать в неделю 40 часов, а врач-стоматолог коммерческой клиники – 33 часа⁴.

Пример

Мария А. работает в сельской местности. В ее трудовом договоре прописана продолжительность рабочей недели – 36 часов. Следовательно, несмотря на то что в неделю Мария трудится менее 40 часов, она должна получить зарплату не ниже МРОТ, если полностью отработает норму рабочего времени (например, в августе 2012 года при 36 часовой рабочей неделе норма рабочего времени составляет 165,6 часа (Порядок).

Кроме того, многие работодатели часто путают два понятия: сокращенное и неполное рабочее время. Сокращенное рабочее время – обязательная гарантия для определенных категорий сотрудников (ст. 92 ТК РФ). Например, для инвалидов I и II групп, несовершеннолетних и сотрудников, чьи условия труда – вредные или опасные. Они трудятся в неделю менее 40 часов, но при этом считается, что они отработали норму полностью и им положена оплата не менее МРОТ.

Неполное рабочее время может быть установлено любым работникам по их просьбе и с согласия работодателя (ст. 93 ТК РФ). Труд сотрудников с таким режимом работы должен быть оплачен пропорционально отработанному времени. А вот если сотрудник не отработал норму рабочего времени и не выполнил норму труда (трудовые обязанности), зарплата по праву может быть ниже минимально размера оплаты труда. Например, сотрудник работает курьером в коммерческой московской компании 20 часов в неделю. Работодатель установил ему зарплату 5850 рублей ($11\,700 : 2$), поскольку имеет право оплачивать его труд пропорционально отработанному времени.

4 Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую неделю, утвержденный постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

www.kdelo.ru/mrot

Узнать, какой МРОТ действует в вашем регионе, можно с помощью интерактивного справочника «Актуальный МРОТ в регионах России» (kdelo.ru/mrot)

Чем рискует работодатель, не учитывая МРОТ при оплате труда?

Ситуация 1. Организация отказывается присоединиться к соглашению о региональном МРОТ. Как мы отметили выше, у работодателя по закону есть возможность отказаться выполнять региональное соглашение о МРОТ (ст. 133.1 ТК РФ). Однако на практике сделать это крайне сложно.

Пример

Юрист ООО «Омега», зарегистрированного в Москве, посоветовал директору отправить отказ от трехстороннего соглашения о региональном МРОТ в Московскую трехстороннюю комиссию. В итоге ООО «Омега» было поставлено в план проверок ГИТ. В ходе проверки ГИТ было установлено, что компания неверно оформляла некоторые кадровые документы, за что ей пришлось уплатить административный штраф.

Ситуация 2. Компания выдает сотрудникам справки о зарплате более низком, чем он есть на самом деле. Многие сотрудники, чтобы получить государственные субсидии и льготы, просят работодателя выдать им справки о зарплате ниже, чем он установлен системой оплаты труда. Работодатели идут им навстречу, не подозревая о возможных негативных последствиях для компании.

Пример

Сотрудница обратилась к работодателю за справкой о среднем заработке, которую она хотела представить в органы социальной защиты для получения субсидии. Работодатель выдал ей такой документ. Специалист органа социальной защиты обратил внимание, что работница получает оплату труда ниже регионального МРОТ, и сообщил об этом в ГИТ с просьбой разобраться, почему в организации у сотрудников доходы ниже, чем положены им по закону. В ходе проверки выяснилось, что ряду работников заработная плата действительно выплачивается в меньшем размере, чем положено в регионе. По результатам проверки ГИТ генеральный директор был оштрафован на 3000 руб. (ст. 5.31 КоАП РФ), ➤

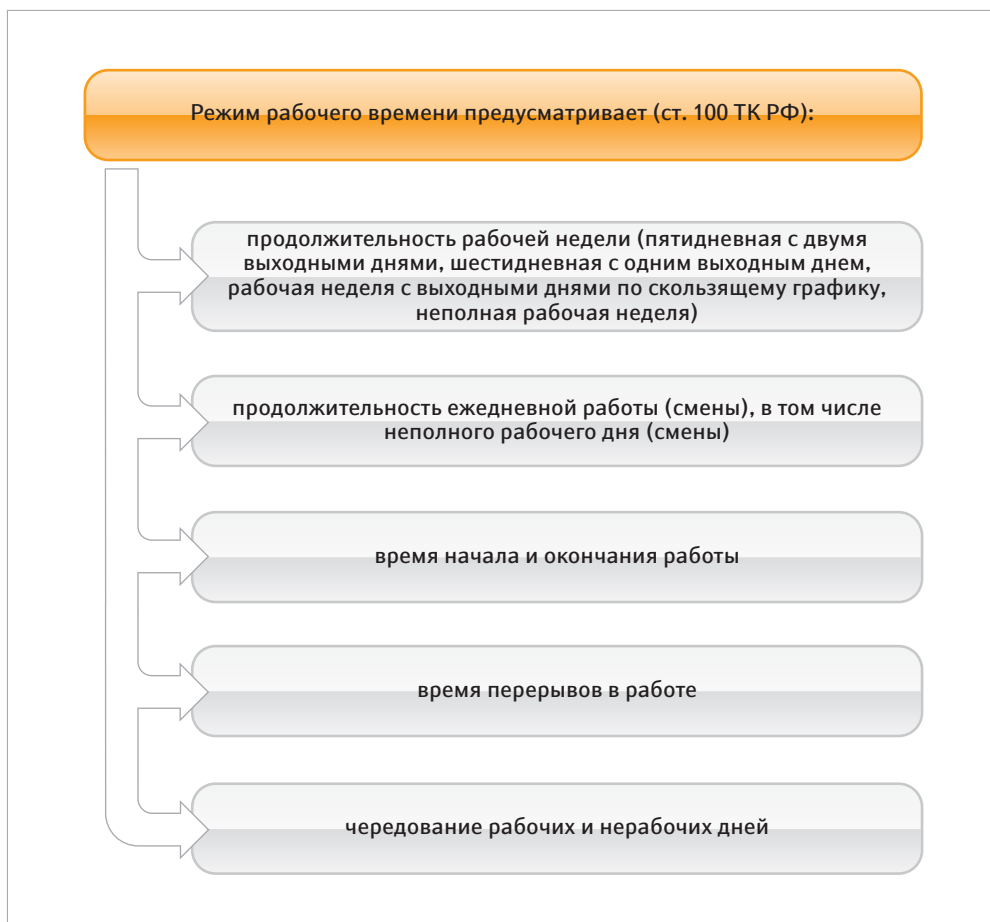
Совет

В своей работе всегда руководствуйтесь законом. Судебная практика и письма уполномоченных органов можно иметь в виду, но ссылаться на них, принимая окончательное решение, не стоит

Словарь кадровика

Рабочее время — время, в течение которого сотрудник должен исполнять трудовые обязанности по правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора (ч. первая ст. 91 ТК РФ) (о том, что предусматривает режим рабочего времени, схема на стр. 36).

Норма рабочего времени на определенный календарный период (день, неделю, месяц и т. д.) — продолжительность времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности в соответствующем календарном периоде (по смыслу ст. 91 ТК РФ).



а организации было выдано предписание установить заработную плату всем сотрудникам не ниже регионального МРОТ.

Ситуация 3. Сотрудникам филиалов, расположенных в разных регионах, работающим на одинаковых должностях, устанавливают разные оклады. При этом они равны МРОТ в конкретном регионе. Каждый из таких подразделений может приносить организации разную прибыль, в регионах может быть разная рыночная ситуация. Поэтому часто руководители устанавливают сотрудникам, выполняющим одинаковые обязанности, но работающим в разных регионах, разную оплату труда. При этом их заработная плата в каждом из субъектов соответствует региональному МРОТ.

Пример

Торговая компания, работающая в Москве, имеет филиал в Туле. Руководитель установил разные оклады московским и тульским продавцам.

Московским — 11 700 руб.⁵, тульским — 8000 руб.⁶ При тематической проверке ГИТ, посвященной оплате труда, организации было выдано предписание устранить нарушение статей 22 и 132 Трудового кодекса, которые гласят, что работникам, выполняющим труд равной ценности, нельзя устанавливать разную оплату труда. Сотрудникам с одинаковыми обязанностями следовало выплачивать зарплату не ниже МРОТ в Москве — следовательно, не менее 11 700 руб.

Ситуация 4. Организация имеет филиалы в разных регионах России и устанавливает всем сотрудникам зарплату не ниже МРОТ, действующего в субъекте головного офиса.

Как мы уже упомянули, зарплата сотрудника в каждом из регионов России должна быть не ниже МРОТ, который в нем установлен. Если офис головной организации расположен в регионе с МРОТ, который ниже хотя бы одного из МРОТ, действующего для одного из ее филиалов, компания нарушит закон и может быть привлечена к ответственности (таблица на стр. 32).

Внимание!

Пособия для работников, имеющих страховой стаж менее шести месяцев, исчисляются исходя из федерального, а не регионального МРОТ

- 5 Соглашение от 30 ноября 2011 г. «Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей».
- 6 Пункт 1 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тульской области.

Интерактивный справочник

«Актуальный МРОТ в регионах России»

Новинка!

Регулярно обновляется в соответствии с законодательством

Поможет узнать минимальный размер оплаты труда в вашем регионе

Все данные подкреплены актуальными нормативными документами!

Теперь вам не нужно перерывать бесконечное множество документов — у вас все под рукой!

www.kdelo.ru/mrot

ПОИСК ПО РЕГИОНАМ

Центральный округ

Белгородская область

Брянская область

Владимирская область

Воронежская область

ПОЛУЧИТЬ ДАННЫЕ

реклама

Категории работников, которым устанавливается сокращенное рабочее время*

Работники в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю
(при обучении в общеобразовательном учреждении —
не более 12 часов в неделю)

Работники в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю
(при обучении в общеобразовательном учреждении — не более
17,5 часа в неделю)

Работники — инвалиды I или II группы — не более
35 часов в неделю

Лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, — не более 36 часов в неделю

Работники, занятые на работах, предусмотренных Списком
производств, цехов, профессий и должностей с вредными
условиями труда

Медицинские работники в зависимости от должности
и (или) специальности — сокращенная продолжительность
рабочего времени не более 39 часов в неделю

Педагогические работники образовательных учреждений —
не более 36 часов в неделю

Женщины, работающие в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях, — не более 36 часов в неделю

Женщины, работающие в сельской местности, —
не более 36 часов в неделю

* Статьи 92, 320, 350 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870, постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1.

Ситуация 5. Сотрудникам со сдельной оплатой труда выплачивают зарплату ниже регионального МРОТ в период летнего затишья. Во многих компаниях в летний период объемы работ резко уменьшаются. При этом работодатели, которые устанавливают своим сотрудникам сдельную оплату труда, считают, что они вправе выплачивать им зарплату ниже регионального МРОТ, даже если на практике сами виноваты в простое либо он возник по независящим от сторон обстоятельствам.

Пример

Менеджеры по продажам ООО «Солнце» работают по сдельной оплате труда пять дней в неделю. Некоторые сотрудники в летний период, отработав норму 40 часов, получали зарплату меньше установленного регионального МРОТ, за что руководитель организации был оштрафован на 5000 руб.

Юрист Ольга К. предложила ему издать приказ о доплатах сотрудникам до регионального МРОТ на случай, когда они не выполняют план. Такие дополнения были внесены в трудовые договоры с работниками. Таким образом, теперь ООО «Солнце» даже при низких продажах не нарушает своего обязательства перед сотрудниками — оплачивать их труд не ниже МРОТ.

Совет

Если на территории вашего субъекта одновременно действуют несколько региональных соглашений со схожим предметом, применяйте условия, наиболее благоприятные для ваших работников

Запомните главное

Отмечают эксперты, которые приняли участие в подготовке материала:

Екатерина ДОБРИКОВА, юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»:
— **Норма рабочего времени может быть разной.** Поэтому не каждый сотрудник в обязательном порядке должен отработывать 40 часов в неделю, чтобы получить зарплату не ниже МРОТ.



Тина ГРЕБЕНЩИКОВА, директор департамента расчета заработной платы компании Unistaff Payroll Solutions (Москва):
— **Не путайте сокращенное и неполное рабочее время.** В первом случае считается, что сотрудник отработал установленную норму, и ему выплачивают зарплату не ниже МРОТ. А вот при неполном рабочем времени труд оплатят пропорционально отработанному времени.



Евгения СИМАКОВА, юрист, ведущий эксперт журнала «Кадровое дело»:
— **Устанавливайте своим сотрудникам с одинаковыми обязанностями равную заработную плату, даже если они трудятся в разных регионах России.** Если их оплата труда определена в размере МРОТ, ее нужно выплачивать по правилам того субъекта России, где он наибольшего размера.



Материал подготовил Александр КСЕНОФОНТОВ, главный юрист компании LEVINE Bridge (Москва) ➤



ОБРАЗЕЦ

Открытое акционерное общество «Альмандин»
ОАО «Альмандин»

18 июня 2012 г. № 28
Москва

Утверждаю
Генеральный директор
Сви́рский Г.К. Сви́рский
19.06.2012

Правила внутреннего трудового распорядка

...

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность рабочего времени работников Общества составляет 40 часов в неделю.

5.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 9.00, время окончания работы – 18.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение рабочего дня – с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.1.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

5.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

5.4.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. Работодатель имеет право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для них, в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

...

Начальник отдела кадров

Савостьянова И.М Савостьянова

18.06.2012

Юрисконсульт

Карамзин Д.Н. Карамзин

18.06.2012

М.П.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома
от 15 июня 2012 г. № 4

ОБРАЗЕЦ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 12-ТД

9 июля 2012 г.

Москва

Открытое акционерное общество «Альмандин», именуемое в дальнейшем «Общество», в лице генерального директора Свирского Геннадия Константиновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Фирсов Денис Петрович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается на работу в Общество на должность юрисконсульта юридического отдела.

1.2. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника работой по совместительству.

1.3. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.4. Дата начала работы – 9 июля 2012 г.

...

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени – 20 часов в неделю.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы – 4 часа;
- начало работы – 9.00, окончание работы – 14.00;
- перерыв для отдыха и питания – 1 час в период с 12.00 до 13.00.

...

