

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Как правильно начислять зарплату за работу в выходные и праздничные дни?

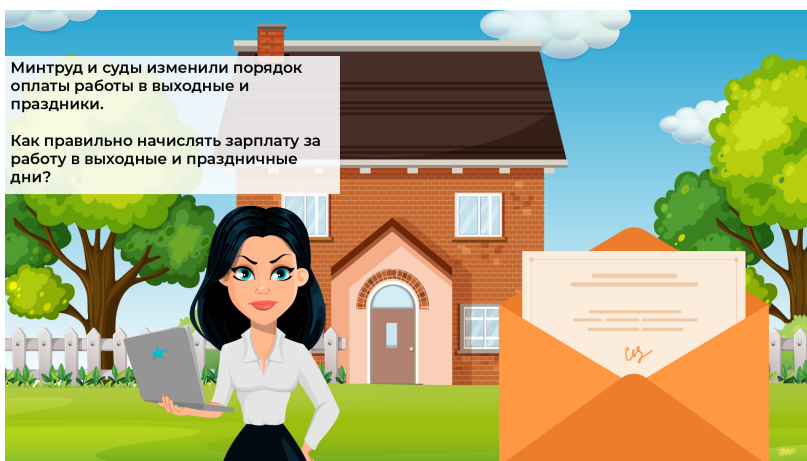
С оплатой труда в рабочее время, как правило проблем не возникает. Однако, когда необходимо оплатить за работу в выходные и праздничные дни, начинаются сложности. Это связано с тем, что правовое регулирование данного вопроса недостаточно четкое.

Вот и Мария Протопопова, прочитав статью 153 ТК РФ не смогла понять, а что входит в оплату работы в выходной или праздник? Нужно ли оплачивать работу в такие дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и если нужно, то в каком размере производить эти выплаты (двойном или одинарном)?

Читайте об этом в нашей статье.

Прежде чем говорить об оплате труда в выходной день или праздник, напомним, что заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

По общим правилам за работу в выходные и праздничные дни работникам полагается двойная оплата в отличие от обычных дней. Это следует из статьи 153 ТК РФ. Но в кодексе не сказано, какие именно выплаты нужно удвоить.



Долгое время на практике существовал подход, согласно которому, оплату за работу в выходные и праздничные дни нужно производить исключительно исходя из оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Но Конституционный суд РФ в своем недавнем постановлении высказал совершенно иную точку зрения. Как указал высший судебный орган, двойная оплата должна рассчитываться не только исходя из голого оклада, но и с учетом всех начисленных работнику компенсационных и стимулирующих выплат, являющихся неотъемлемой частью оплаты труда.

Свою позицию КС РФ объясняет очень логично. Смотрите, ст. 153 ТК РФ говорит о том, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни должна быть оплачена не менее чем в двойном размере, если сотрудник не выбрал вариант компенсации, когда ему предоставляется другой выходной день и одинарная оплата.

Ссылаясь на эту статью, КС РФ говорит о том, что смысл, который законодатель заложил в норму, предполагает повышенную оплату за то, что человек работает сверх установленного количества трудовых часов, да еще и теряет часть времени отдыха.

Если же считать оплату за работу в выходной только на основании оклада, то даже двойная оплата может оказаться меньше оплаты за обычный рабочий день в одинарном размере, но с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Получается, что теряется сам смысл ст. 153 ТК РФ – повышенной оплаты за работу в выходной не будет. Поэтому, при исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только оклады, но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Обратите внимание! Данное толкование ст. 153 ТК РФ, приведенное в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, распространяется на всех работодателей и работников без исключения.

Стоит отметить, что некоторые специалисты истолковали данное постановление таким образом, что за работу в выходные и праздничные дни необходимо в двойном размере выплачивать не только оклад, но и стимулирующие и компенсационные выплаты.

Однако, в своем письме от 08.02.2021 г. № 287-ТЗ Роструд России разъяснил, что в действующем законодательстве не сказано об обязанности работодателя платить сотрудникам в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за труд в выходные и праздничные дни. Вопрос таких выплат работодатель может решить, прописав их в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Из сказанного Рострудом следует, что работодатель должен оплачивать работу в выходные и праздничные дни в двойном размере только в части оклада. А компенсационные и стимулирующие выплаты за эти дни производятся в одинарном размере, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным актом работодателя.

Следует также помнить, что повышенная оплата производится работнику только за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день. Поэтому если работник трудился в выходной или праздник не целый день, то повышенная оплата также будет производиться не за целый день, а пропорционально фактически отработанному времени.

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если стороны согласовали такой способ компенсации, то работнику предоставляется полный день отдыха независимо от того, сколько часов им было отработано в выходной.

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Как правильно начислять зарплату за работу в выходные и праздничные дни?

Обратите внимание! Если за сверхурочную работу отдых предоставляется в количестве часов, фактически отработанных сверхурочно, то в случае работы в выходной или праздник работнику предоставляется полный день отдыха независимо от того, сколько часов он отработал в этот выходной (праздничный) день.

При этом оплачивается труд в выходной или праздник пропорционально отработанному времени.

По общему правилу плата за день отдыха не полагается, но ее можно предусмотреть в локальных актах, трудовом или коллективном договорах.

И еще один важный момент. Когда сотрудник берет день отдыха за работу в выходной или праздник, он трудится меньше нормы.

При этом, зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, должна быть выплачена в полном размере. Это правило действует независимо от того, когда сотрудник отдыхает - в текущем месяце или в последующие.

В заключение выделим несколько основных моментов, на которые нужно обращать внимание при оплате работы в выходные или нерабочие праздничные дни:

- ▼ при расчете зарплаты за выходной или праздничный день должны учитываться компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда;
- ▼ обязанность включать в расчет зарплаты в выходные и праздники все виды надбавок распространяется на всех работодателей без исключения;
- ▼ в действующем законодательстве не сказано об обязанности работодателя платить сотрудникам в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за труд в выходные и праздничные дни. Поэтому удваивать такие выплаты за работу в выходные и праздники работодатель не обязан.

В этой связи, и во избежание споров, рекомендуем установить четкие правила оплаты труда в выходные и праздники. Например, прописать в коллективном договоре или локальном нормативном акте правило, по которому за труд в такие дни выплачиваются компенсации и стимулирующие выплаты в одинарном размере. Или двойном...