



Информационный листок № 22

(13.06.2019 г.)

**Воронежская областная организация профсоюза работников
народного образования и науки РФ**

**Председателям рай (гор) организаций
профсоюза,
выборных органов первичных профорганизации**

РАБОТА В ВЫХОДНОЙ И НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ, ЕЕ КОМПЕНСАЦИЯ

**с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня
2018 г. № 26-П**

Уважаемые коллеги!

Участились случаи обращения членов профсоюза по вопросам привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни!

Разъясняем следующее.

Как работодатель должен оформлять привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается (часть 1 статьи 113 ТК РФ).

Однако Трудовым кодексом установлен ряд исключений.

Так, *не требуется* получения согласия на работу в выходной или нерабочий праздничный день в случае, если работник привлекается в праздник (выходной), чтобы предотвратить катастрофу или производственную аварию либо устранить их последствия, предотвратить несчастные случаи либо есть необходимость проведения неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (катастрофы, наводнения...) и других факторов, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные условия жизни населения (часть 3 статьи 113 ТК РФ).

Если необходимо срочно провести непредвиденные работы, от которых зависит деятельность организации, а также **в других случаях** -

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (части 2 и 5 статьи 113 ТК РФ).

Если работник привлекается к работе в праздник на несколько часов, это необходимо отразить в приказе и в табеле.

Работа в нерабочий праздничный день является работой в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В связи с этим работнику за работу в такие дни полагается повышенная оплата труда. Закон гарантирует ее всем работникам независимо от системы оплаты труда.

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены статьей 153 ТК РФ.

Важно! При расчете компенсации за работу в выходной (праздничный) день необходимо учитывать премии и надбавки, которые получает работник, т.е. расчет производится с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

Такой порядок расчета определил Конституционный суд РФ в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

Кроме повышенной оплаты, работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха.

Это возможно только по желанию работника.

Поэтому работодатель не вправе без письменного согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты.

Для этого, в приказе о привлечении к работе в выходной или праздник должен быть решен вопрос о компенсации такой работы — другой день отдыха или двойную оплату.

В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть 3 статьи 153 ТК РФ).

Нужно ли уменьшать работнику зарплату, если день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день будет предоставлен в другом месяце?

Уменьшать зарплату работника НЕЛЬЗЯ, даже если он взял другой день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день в другом месяце.

Зарплату в том месяце, когда работник берет другой день отдыха, он должен получить полностью (Рекомендации Роструда, утвержденные протоколом от 02.06.2014 № 1, письмо Роструда от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1).

Другой день отдыха необходимо оформить документально – т.е. издать приказ о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в основании которого лежит заявление работника и ссылка на приказ о привлечении его к работе в праздничный (выходной) день.

В Правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте образовательной организации можно закрепить порядок и условия предоставления дополнительных дней отдыха (статьи 8, 22 ТК РФ).

Важно! Если к работе в выходной (праздничный) день привлекается работник-инвалид или женщина с ребенком до трех лет, необходимо, чтобы у них не было медицинских противопоказаний.

Этих работников необходимо письменно уведомить под подпись с их правом отказаться от работы в праздник (часть 7 статьи 113 ТК РФ).

Нельзя привлекать к работе в выходной (праздничный) день беременных женщин и несовершеннолетних работников (статьи 259, 268 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе ограничение работы в нерабочие праздничные дни), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ).

Одновременно, направляем в ваш адрес Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.11.2018 г. № 14-1/В-872 «О повышенной оплате труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» для ознакомления и использования в работе образовательной организации.

***Уважаемые коллеги,
просим довести эту информацию
до членов первичных профсоюзных организаций.***

Воронежская областная организация
профсоюза работников народного образования и науки РФ

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 2 ноября 2018 г. № 14-1/В-872**

О повышенной оплате труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо по вопросу о порядке применений статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П (далее - Постановление № 26-П) и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 153 Кодекса работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом конкретные размеры, оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

В Постановлении № 26 - П отмечено, что определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных.

При этом отмечено, что в соответствии со статьями 113 и 149 Кодекса работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Согласно статье 129 Кодекса заработная плата (оплата труда работника) состоит из:

вознаграждения за труд;

компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с Кодексом системы оплаты труда включают в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

В связи с этим работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна оплачиваться в повышенном размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Таким образом, как отмечено в Постановлении № 26-П, при привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий празднич-

ный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Выявленный в Постановлении № 26-П конституционно-правовой смысл части 1 статьи 153 Кодекса является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

С учетом изложенного, полагаем целесообразным в системах оплаты труда работников организации предусмотреть порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Кодексом, включая статью 153, регулируются трудовые отношения в организациях всех форм собственности.

Следовательно, действие Постановления № 26-П о признании не противоречащей Конституции Российской Федерации части первой статьи 153 Кодекса также распространяется на работников организаций всех форм собственности, а также на государственных гражданских служащих.

Одновременно по вопросу возможности применения коллективных договоров и локальных нормативных актов, которыми не предусмотрен порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат сообщаем.

Исходя из положений статьи 5 Кодекса трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения наряду с трудовым законодательством (состоящим из Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 8 Кодекса нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В соответствии со статьей 9 Кодекса коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Учитывая изложенное, порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат применяется независимо от того, предусмотрен или нет этот порядок коллективным договором или локальным нормативным актом.

Директор
Департамента оплаты
труда, трудовых отношений
и социального партнерства

М.С. Маслова