|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оплата работы в праздничные дни: рекомендации Роструда** |  |  |

|  |
| --- |
| **Роструд протоколом N 1 от 2 июня 2014 года утвердил Рекомендации по соблюдению норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней.**   Правила переноса  Право работников на отдых помимо прочего обеспечивается предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней. Но поскольку в первом случае речь идет о днях недели, а во втором – о календарной дате, таковые вполне могут пересекаться. В связи с этим законодательством предусмотрен порядок переноса выходных дней при их совпадении с праздничными днями. По общему правилу выходной день при этом переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ). Исключением являются два выходных дня, совпавшие с новогодними каникулами и Рождеством. Их правительство может перенести на любые другие дни в том же году.  Кроме того, как выходные, так и нерабочие праздничные дни в целях их рационального использования работниками могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства. При этом последний должен быть официально опубликован в сроки:  – не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года при переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году;  – не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня – при переносе выходных в течение года.   Самостоятельно переносить выходные дни на свое усмотрение работодатели не вправе. На это указывают и представители Роструда в комментируемых Рекомендациях.  Правило переноса выходного дня при его совпадении с праздничным на следующий за ним рабочий день распространяется и на региональные праздники, поскольку законодатель не устанавливает для них особенностей и не предусматривает возможности введения иного порядка.  Однако приведенный порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, как указывают чиновники, касается только работодателей, применяющих те режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это касается режимов работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.  У работодателей же, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно­техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), выходные не переносятся.  Праздник или отпуск?  При переносе выходных дней, совпавших с праздничными, как отмечено в Рекомендациях, важно помнить, что переносится всегда именно выходной день, а не праздничный, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня. Но даже если праздничный день изначально установлен не на какую­либо дату, а на день недели, являющийся выходным, то перенос этого выходного дня производится на общих основаниях, то есть на первый рабочий день, следующий за ним.  Это важно для правильного определения продолжительности отпуска, который приходится на период праздников.  Так, согласно статье 120 Трудового кодекса нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Но выходные дни при определении продолжительности отпуска учитываются в общем порядке, поскольку отпуск исчисляется не в рабочих, а в календарных днях (ст.115 ТК РФ).   Пример 1  *Сотруднице общества был предоставлен отпуск с 9 июня 2014 года на 14 календарных дней. На период отпуска выпал нерабочий праздничный день – 12 июня (День России). Кроме того, постановлением Правительства от 28 мая 2013 года N 444 был предусмотрен перенос выходного дня с воскресенья 5 января 2014 года, совпавшего с новогодними каникулами, на пятницу 13 июня.*  *Тем не менее в продолжительности отпуска в данном случае не учитывается только 12 июня, поскольку на 13 июня был перенесен выходной, а не нерабочий праздничный день. Таким образом, отпускные были выплачены работнице за 14 дней, но на работу она вышла на день позже – 24 июня 2014 года.*  Оплата труда за нерабочие праздничные дни  Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ч.4 ст.112 ТК РФ). Иными словами, сумма оклада, установленного работнику, с учетом соотношения нерабочих и рабочих дней в каждом конкретном месяце не корректируется, а представляет собой фиксированную величину.  Остальным работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, должно выплачиваться дополнительное вознаграждение. Его размер работодатель определяет самостоятельно и фиксирует либо в трудовом, либо в коллективном договоре, либо в локальном нормативном акте (например, положении об оплате труда). При этом, как отмечают представители Роструда, суммы расходов на выплату такого вознаграждения относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ч.3 ст.112 ТК РФ).  Пример 2  *Норма выработки для сборщика часов составляет не менее 1 ед. продукции за час. Продолжительность рабочей смены – 8 ч в день. Сдельная расценка на сборку одних часов составляет 200 руб. В июне в нерабочий праздничный день – 12 июня (День России) – сотрудник к работе не привлекался. Локальным нормативным актом организации установлено, что доплата за такие дни работникам­сдельщикам производится исходя из норм выработки.*  *Размер дополнительной оплаты праздничного дня составит: 200 руб. x 1 ед. x 8 ч = 1600 руб.*   Привлечение к работе в праздники  По общему правилу, закрепленному статьей 113 Трудового кодекса, работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Но, безусловно, есть и исключения. В частности, допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:  1) с письменного согласия работника – в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя;  2) без согласия работника – в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:  – для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;  – для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;  – для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.    Но при этом Трудовой кодекс допускает привлечение к работе в нерабочие праздничные дни и в других случаях. Для этого работодатель должен получить согласие работника и учесть мнение профсоюза. Если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника.  Вместе с тем допускается работа в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий:  – при производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно­техническим условиям;  – при производстве работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения;  – при неотложных ремонтных и погрузочно­разгрузочных работах.    В Рекомендациях отмечено, что привлечение сотрудников к работе в нерабочие праздничные дни во всех случаях без исключений производится по письменному распоряжению работодателя (ч.8 ст.112 ТК РФ).  Таким образом, для привлечения к работе в праздничный день необходимо:  – наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;  – письменное согласие работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;  – учитывать мнение профсоюза в установленном ТК РФ случае;  – письменное распоряжение работодателя.   «Праздничные» гарантии для отдельных категорий  Независимо от соблюдения перечисленных условий запрещено привлекать к работе в нерабочие праздничные дни беременных женщин, а также несовершеннолетних подростков (за исключением работников творческих профессий и спортсменов).  Некоторым категориям работников также предоставлено право отказаться от работы в праздники, даже если характер таковой в общем случае не требует согласия сотрудника. Это касается:  – работников-­инвалидов;  – матерей, имеющих детей до 3-­х лет;  – матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей до 5-­ти лет;  – работников, имеющих детей­-инвалидов;  – работников, ухаживающих за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.   Привлечение их к работе в праздничные дни допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению. При этом с правом на отказ от выхода на работу в нерабочие праздничные дни они должны быть ознакомлены под роспись.   Оплата труда за работу в праздники  Как говорится в Рекомендациях, выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. В связи с этим статьей 153 Трудового кодекса установлено, что оплата труда в праздники должна производиться в повышенном размере – не менее, чем в двойном.  Сдельщикам и сотрудникам, труд которых оплачивается по дневным (часовым) тарифным ставкам, она оплачивается по двойным расценкам. При этом у повременщиков оплате подлежат лишь фактически отработанные в праздничный день часы (п.2 Разъяснений, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N 465/П­-21).   Пример 3  *Сборщик часов, которому была установлена сдельная система оплаты труда, был привлечен к работе 12 июня 2014 года. За этот день он собрал 6 часов. Сдельная расценка на сборку одних часов составляет 100 руб. Таким образом, за работу в праздники сотрудник получит 1200 руб. (100 руб./шт. x 6 шт. x 2).*   Пример 4  *Воспользуемся условиями примера 3, но предположим, что сотруднику установлена повременная оплата труда с часовой тарифной ставкой, равной 90 руб./ч. За праздник он отработал 7 часов. Таким образом, за работу в праздничный день он получит 1260 руб. (90 руб./ч. x 7 ч. x 2).*   Пример 5  *Воспользуемся условиями примера 3, но предположим, что сотруднику была установлена повременная оплата труда с дневной тарифной ставкой, равной 640 руб./дн. При этом в праздник он отработал 5 часов. Для сотрудника предусмотрен график работы в режиме 5­дневной 40­-часовой рабочей недели. Продолжительность рабочего дня работника составляет 8 ч/дн.*  *Часовая ставка работника равна 80 руб./ч (640 руб. : 8 ч/дн.).*  *Следовательно, за работу в праздничный день он получит 800 руб. (80 руб./ч x 5 ч x 2).*  Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в нерабочие праздничные дни должна производиться в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом в расчет принимается чистая тарифная ставка либо оклад без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (решение ВС РФ от 21 июня 2007 г. N ГКПИ07­-516).   Пример 6  *Сотруднику установлена 5­дневная рабочая неделя с 8­-часовым рабочим днем. В связи с производственной необходимостью он на 5 часов был привлечен к работе 12 июня. Его оклад составляет 25 000 руб. Июнь он отработал полностью (19 рабочих дней, 152 часа). Таким образом, работа в нерабочий праздничный день производится за пределами нормальной продолжительности рабочего времени сотрудника и оплачивается исходя из двойной часовой ставки.*  *Согласно производственному календарю при 5­-дневной рабочей неделе с 8­-часовым рабочим днем в 2014 году среднемесячное количество часов равно 164,2 ч (1970 ч : 12 мес.). Следовательно, часовая ставка составляет 154,13 руб./ч (25 000 руб./мес. : 164,2 ч).*  *За работу в праздник сотрудник получит 1541,30 руб. (154,13 руб./ч x 5 ч x 2). А заработная плата за июнь 2014 года составит 26 541,30 руб. (25 000 руб. + 1541,30 руб.).*   При этом, как отмечают представители Роструда в Рекомендациях, Трудовой кодекс устанавливает лишь минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.   Дополнительный выходной за работу в праздники  По желанию работника согласно статье 153 Трудового кодекса вместо двойной оплаты «праздничной» работы ему может быть предоставлен дополнительный выходной день. Причем вне зависимости от количества отработанных в праздничный день часов речь идет о полном дне отдыха. Такой вывод следует из писем Роструда от 17 марта 2010 года N 731-­6-­1, от 3 июля 2009 года N 1936-­6-­1 и от 31 октября 2008 года N 3-­5917-­ТЗ. Если сотрудник выбрал отгул, то его работа в праздничный день также подлежит оплате, но лишь в одинарном размере. А вот время дополнительного выходного уже не оплачивается.  Как разъясняют представители Роструда в Рекомендациях, для работников, получающих оклад, оплата выходного дня в одинарном размере означает выплату сверх оклада одинарной дневной ставки. При этом заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем или в последующие месяце.   Пример 7  *Воспользуемся условиями примера 6, но предположим, что вместо двойной оплаты труда по желанию работника ему предоставлен дополнительный выходной день. Отгул использован сотрудником 15 августа 2014 года.*  *Таким образом, в июне работа в нерабочий праздничный день была оплачена работнику в размере 770,65 руб. (154,13 руб./ч x 5 ч). При этом август, не считая дополнительного выходного за работу в праздники, сотрудник отработал полностью, поэтому за август он получит оклад в полном размере.*   Не предоставляются дополнительные дни отдыха за работу в праздники работникам, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена только гарантия повышенной оплаты труда.  В остальном, указывают специалисты Роструда, гарантии, установленные статьей 153 Трудового кодекса, распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).  Однако порядок их предоставления имеет свои нюансы в случае, когда работнику установлен суммированный учет рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях. Дело в том, что при этом подлежат применению в части, не противоречащей Трудовому кодексу, особые правила, установленные постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 года N 465/П­-21 «Об утверждении разъяснения N 13/п­-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (далее – Разъяснение).  В частности, согласно пункту 1 данного Разъяснения в рассматриваемых обстоятельствах работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Поэтому права на предоставление другого дня отдыха в связи с работой в праздник в данном случае у сотрудника нет. Но за часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов), в том числе если это лишь часть рабочей смены, оплата ему должны производиться также в двойном размере, даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком.  И только если работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха, а работа в праздничный день – оплачена в одинарном размере (п.3 Разъяснения).  Также необходимо обратить внимание на то, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (п.4 Разъяснения).   Норма рабочего времени в предпраздничные дни  Согласно статье 95 Трудового кодекса продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Как разъясняют представители Роструда, в тех случаях, когда правительство выходной день переносит на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день. Это предусмотрено пунктом 1 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 13 августа 2009 года N 588н.   Пример 8  *Постановлением Правительства от 28 мая 2013 года N 444 выходной день перенесен с понедельника 24 февраля 2014 года на понедельник 3 ноября 2014 года. Поскольку предпраздничный день 3 ноября после переноса стал выходным, а выходной день 24 февраля рабочим, то время работы в этот день было сокращено на один час.*   В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка должна компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. |

Журнал «Бухгалтер Татарстана» №16, 2014