

Минтруд уточнил порядок оплаты труда в выходные и праздники

В расчет доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день сотрудникам, получающим оклад, должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные для них системой оплаты труда. Причем учитывать эти выплаты при расчете повышенной оплаты тем, кто работал в выходные и праздники, нужно даже в том случае, если это не предусмотрено коллективным договором или иным локальным актом. Такие разъяснения приведены в письме Минтруда России от 02.11.18 № 14-1/В-872.

Как известно, работа в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудникам, получающим оклад, оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). При этом, как указал Конституционный суд, если зарплата включает в себя не только месячный оклад, но также компенсационные и стимулирующие выплаты, то при расчете оплаты труда в указанные дни работодатель должен учитывать все полагающиеся премии и компенсации. Об этом сказано в постановлении КС РФ от 28.06.18 № 26-П (далее — постановление № 26-П; см. «Конституционный суд разъяснил, как оплачивать работу в выходные и праздничные дни»).

В Минтруде отмечают, что выявленный в постановлении № 26-П конституционно-правовой смысл части 1 статьи 153 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике. В связи с этим авторы письма рекомендуют в системах оплаты труда прописать порядок повышенной оплаты труда сотрудников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Другими словами, повышенная оплата труда за работу в указанные дни должна включать в себя окладную часть, исчисленную не менее чем в двойном размере, а также все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Вместе с тем, даже если такой порядок оплаты труда не будет предусмотрен коллективным договором или локальным нормативным актом, работодатель все равно обязан оплачивать работу в выходные с учетом премий и компенсаций. Обоснование — статья 9 Трудового кодекса. В ней сказано следующее. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут иметь условий, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в соглашение, коллективный или трудовой договор, то они не подлежат применению.