

РАЗЪЯСНЕНИЕ

об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Министерство по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики в рамках оказания консультативной помощи в части разъяснения вопросов оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, сообщает следующее.

1. В соответствии с пунктом 1 статьи 151 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики (далее – Трудовой кодекс) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- а) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- в) 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, согласно пункту 3 статьи 151 Трудового кодекса, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Свое желание взять другой день отдыха вместо дополнительной оплаты работник должен выразить в момент, когда дал свое согласие на работу в выходной или нерабочий праздничный день. При этом, на момент согласия работник не обязательно должен указывать конкретную дату будущего дня отдыха.

Необходимо отметить, что заставить или обязать работника использовать день отдыха путем установления в локальном нормативном акте организации соответствующей нормы, работодатель не вправе.

При этом, срок, в течение которого работник может обратиться к работодателю с просьбой о предоставлении ему другого дня отдыха, действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики не установлен.

Таким образом, если работа в выходной или нерабочий праздничный день не была работодателем оплачена в повышенном размере и работник выразил свое желание на предоставление другого дня отдыха, то день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется по желанию работника.

Относительно случая, когда работник, не использовав свое право на день отдыха, принимает решение о прекращении трудовых отношений с работодателем сообщаем, что Трудовой кодекс не содержит норм о порядке расчетов с работником в случае, если на дату расторжения трудового договора у работника остались неиспользованные у данного работодателя дни отдыха, не подлежащие оплате.

Одновременно отмечаем, что действующее законодательство Приднестровской Молдавской Республики не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной или нерабочий праздничный день. Таким образом, вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов, работнику предоставляется полный день отдыха.

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.

2. Для работников, которым согласно статье 104 Трудового кодекса установлен суммированный учет рабочего времени, в соответствии с Приказом Министерства экономики Приднестровской Молдавской Республики от 26 января 2009 года № 26 «Об утверждении разъяснения «О порядке применения суммированного учета рабочего времени» (САЗ 09-7) рабочее время регулируется графиками работы, составленными на учетный период, в которых указываются рабочие дни и продолжительность работы в каждом из этих дней. Обращаем внимание, что главным условием для разработки графиков при суммированном учете рабочего времени является отработка нормы рабочего времени за принятый учетный период.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и учетного периода равного одному году в отдельные месяцы учетного периода работник может перерабатывать месячную норму рабочего времени, то есть недоработка в одни месяцы компенсируется переработкой в другие.

При этом, выходные дни каждому работнику устанавливаются на основании графика работы. Если работник привлекается к работе в общий выходной день (воскресенье), который является для него рабочим днем по графику сменности, оплата производится в обычном порядке, т.е. начисляется в одинарном размере.

В случае привлечения работника к работе в день, оговоренный графиком сменности как выходной, оплата должна производиться в соответствии с положениями статьи 151 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в повышенном размере.

Примеры расчета сверхурочной работы:

Пример 1:

В апреле, мае, июне 2017 года работник, согласно сменному графику, работал 60 дней, включая нерабочий праздничный день 1 мая, с продолжительностью смены 8 часов. Согласно производственному календарю, норма рабочего времени, утвержденная для работника за 2 квартал 2017 года составила – 480 часов. Общая норма часов, которую работник выполнил за учетный период, также составила 480 часов.

Учитывая, что, в случае суммированного учета рабочего времени, работа в нерабочие праздничные дни по графику работы включается в норму рабочего времени за учетный период, сверхурочных работ в рассматриваемом примере нет, а работа в нерабочий праздничный день должна быть оплачена в двойном размере, то есть работа в нерабочий праздничный день не является сверхурочной.

Пример 2:

В апреле, мае, июне 2017 года работник, согласно сменному графику, работал 61 день, включая нерабочий праздничный день 1 мая, с продолжительностью смены 8 часов (учетный период квартал). Согласно производственному календарю, норма рабочего времени, утвержденная для работника за 2 квартал 2017 года составила – 480 часов. Общая норма часов, которую работник выполнил за учетный период составила 488 часов, следовательно, исходя из указанных данных возникнет переработка на 8 часов (61 день x на 8 часов – 480 часов = 8), которая должна быть оплачена в одинарном размере, поскольку 1 мая (праздничный день) уже оплачен в повышенном размере.

Пример 3:

В апреле, мае, июне 2017 года работник, согласно сменному графику, работал 60 дней, включая нерабочий праздничный день 1 мая, с продолжительностью смены 8 часов (учетный период квартал). Согласно производственному календарю, норма рабочего времени, утвержденная для работника за 2 квартал 2017 года, составила – 480 часов. Общая норма часов, которую работник выполнил за учетный период, составила 482 часа.

При этом, 1 мая работник работал 10 часов, в связи с чем, возникла переработка на 2 часа (60 дней x 8 часов + 2 часа – 480 часов = 2 часа). В таком случае, из общего количества отработанных часов в праздничный день необходимо вычесть нормальную продолжительность работы в праздничный день 1 мая, а остальное оплатить, как сверхурочные часы.

Учитывая вышеизложенное, 2 часа переработки в нерабочий праздничный день являются сверхурочной работой и подлежат оплате не менее чем в полуторном размере.

3. В соответствии с Приложением № 20 к Приказу Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 29 ноября 2017 года № 1407 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» работа в выходной и нерабочий праздничный день в таблице учета рабочего времени и расчета оплаты труда обозначается буквенным кодом «РВ», цифровым кодом «03»; дополнительный выходной день без сохранения заработной платы обозначается буквенным кодом «НВ», цифровым кодом «27».

Необходимо отметить, что норма рабочего времени должна уточняться путем исключения из нее дня отдыха, предоставляемого работнику в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики. При этом месяц, в котором работнику предоставлен день отдыха, будет считаться полностью отработанным, что не должно привести к уменьшению размера заработной платы.

Пример 1. Если другой день отдыха работнику предоставлен в том же месяце, что и работа в праздничный день:

выплата работнику за этот месяц = оклад + одна дневная ставка (часть оклада).

Пример 2. Если другой день отдыха предоставлен работнику в другом месяце: выплата за месяц, в котором была работа в праздник = оклад + одна дневная ставка (часть оклада);

выплата за месяц с днем отдыха = полный оклад.

Пример расчета зарплаты работнику, который работал в выходной день и взял день отдыха в следующем месяце. Работнику установлен должностной оклад в размере 2 200 руб. и график работы - пятидневная рабочая недели с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. В марте 2018 года работник отработал в выходной день – 24 марта (суббота) и написал заявление о предоставлении ему дня отдыха за работу в выходной день 2 апреля (понедельник).

В марте согласно производственному календарю 21 рабочий день, работник фактически отработал 22 дня. Работа в выходной день (24 марта) производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Однако этот день оплачивается как обычный рабочий день (в одинарном размере), так как работник написал заявление на предоставление неоплачиваемого дня отдыха.

Следовательно, зарплата работника за март составит:

$2\ 200\ \text{руб.} + 2\ 200\ \text{руб.} : 22\ \text{дн.} \times 1 = 2\ 300\ \text{руб.}$

В апреле согласно производственному календарю 19 рабочих дней. Работник с учетом предоставленного дополнительного дня отдыха фактически отработал 18 дней. Однако его заработная плата за апрель снижению не подлежит и должна быть выплачена в полном размере, то есть 2 200 руб.

Согласовано:

Министр по социальной защите и труду
Приднестровской Молдавской Республики

Е.Н. Куличенко