Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:[**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

|  |
| --- |
| Актуально на 19.01.2022 г. |

**По вопросу:**

Как рассчитывать зарплату работникам, у которых по графику рабочие дни 1-9 января.

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| Расчет работнику-сменщику, получающему оклад, зависит от того, была такая работа в пределах месячной нормы или нет. **Так, если работа в этот день была за пределами месячной нормы и работник выбрал повышенную оплату, то сверх оклада заплатите ему минимум двойную часовую (дневную) ставку исходя из отработанных в этот день часов (****ч. 1****,** **3****,** **4 ст. 153** **ТК РФ).** |

**Источник:**  *Готовое решение: Как оплачивать нерабочие праздничные дни при сменном графике (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*

|  |
| --- |
| **Следует отметить, что на непрерывно действующих предприятиях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.****Таким образом, если рабочее время по графику сменности совпадает с нерабочим праздничным днем, то на основании** **статьи 153** **Кодекса оплата за это время производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада.****Если же работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх графика, то оплата за это время производится в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.**Отметим, что работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная (компенсированная предоставлением другого дня отдыха) на основании статьи 153 Кодекса, при определении продолжительности сверхурочной работы для оплаты в порядке, установленном частью первой статьи 152 Кодекса, не учитывается. Это предусмотрено частью третьей статьи 152 Кодекса. |

**Источник:**  *{Вопрос: О порядке оплаты труда в праздничные дни для работающих по сменному графику при суммированном учете рабочего времени. (Письмо Минтруда России от 30.11.2021 N 14-6/В-1352) {КонсультантПлюс}}*

|  |
| --- |
| Работу в выходной день работнику с суммированным учетом рабочего времени нужно оплатить так же, как и работнику с обычным учетом рабочего времени. Законом не предусмотрены особенности оплаты работы в выходной в зависимости от способа учета рабочего времени. То есть каждый час работы оплатите минимум в двойном размере или в одинарном, но с отгулом. Какой вариант выбрать, зависит от желания работника. ……**1.1. Как рассчитать оплату за работу в выходной "окладнику" с суммированным учетом рабочего времени**Рассчитайте оплату за работу в выходной "окладнику" с суммированным учетом так же, как и работнику с обычным учетом рабочего времени (по закону особенностей нет). **В частности, в зависимости от того, вошла такая работа в** **месячную норму** **рабочего времени или была за ее пределами.****При этом вам нужно сравнить месячную норму рабочего времени со временем, которое в сумме работник отработал и по графику, и в выходной. Если рабочее время работника не превысит норму - значит, работа в выходной день входит в норму, если превысит - работа была сверх нормы. При учетном периоде более месяца нужно поступать также.** То, что норма будет соблюдена по итогам учетного периода, неважно - оплата работы "окладника" в выходной зависит от месячной нормы, а не от нормы за учетный период или графика его работы (абз. 1, 4 ч. 1 ст. 153 ТК РФ).**Внимание!** Есть мнение, что работа в выходной у "окладника" всегда будет сверх нормы, так как не предусмотрена графиком. Это мнение противоречит абз. 4 ч. 1 ст. 153 ТК РФ. Как мы разъяснили выше, график работы работника не имеет значения. **Причем при суммированном учете рабочего времени часов работы по графику регулярно бывает меньше нормы по производственному календарю.** |

**Источник:**  *Готовое решение: Как оплатить работу в выходные дни при суммированном учете рабочего времени (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*

|  |
| --- |
| Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников с суммированным учетом рабочего времени и установленным окладом оплачивается по правилам ст. 153 ТК РФ.**При этом работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере как сверхурочная (****ст. 152** **ТК РФ).** |

**Источник:**  *{Вопрос: Можно ли устанавливать работникам с суммированным учетом рабочего времени окладную систему оплаты труда? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2021) {КонсультантПлюс}}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

 **«Праздничные дни при суммированном учете рабочего времени»**

**Поиск информации осуществлялся при помощи «i» к** **части третьей статьи 152** **Кодекса с последующим уточнением.**



**Полезные документы:**

 *Готовое решение: Как оплачивать нерабочие праздничные дни при сменном графике (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 18.01.2022** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.Материал подходит для применения в учреждениях (бюджетных, казенных, автономных). |  |

**Как оплачивать нерабочие праздничные дни при сменном графике**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Работнику со сменным графиком работу в нерабочий праздничный день (в том числе если этот день рабочий по графику) оплатите, как правило, по его выбору не менее чем в двойном размере либо в одинарном с предоставлением отгула. Учтите компенсационные и (или) стимулирующие выплаты, если они есть.Если ваш работник не окладник и в нерабочий праздник не работал, выплатите ему за этот день дополнительное вознаграждение. Его размер определяется, в частности, в трудовом договоре. |  |

**Оглавление:**

1. [Как оплачивается работа в нерабочий праздничный день при сменном графике, если этот день по графику рабочий](#P14)

2. [Как оплачивается работа в нерабочий праздничный день при сменном графике, если этот день по графику выходной](#P85)

3. [Как оплатить нерабочий праздничный день работнику со сменным графиком, если он не работал](#P101)

4. [Какие возможны риски в случае нарушения порядка оплаты нерабочих праздничных дней работнику со сменным графиком](#P116)

**1. Как оплачивается работа в нерабочий праздничный день при сменном графике, если этот день по графику рабочий**

Если работник трудился в нерабочий праздничный день, который по графику сменности был у него рабочим, то оплатите каждый час работы не менее чем в двойном размере или в одинарном с предоставлением отгула. Вид компенсации выбирает работник. Исключение - работник-сменщик со срочным трудовым договором до двух месяцев. Ему полагается только оплата не менее чем в двойном размере, а отгул он взять не вправе (ч. 1, 3, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как компенсировать работу в нерабочие праздничные дни |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как компенсировать работу в нерабочие праздничные дни |  |

Размеры оплаты за работу в нерабочий праздничный день - это тот минимум, который вы должны заплатить работнику. Конкретные размеры можно установить, в частности, в коллективном или трудовом договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников (например, в положении об оплате труда) (ч. 2, 4 ст. 135, ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Отметим, что у некоторых работников, например у творческих по Перечню профессий и должностей творческих работников, оплата может быть иной. В этом случае она должна быть прописана в коллективном договоре, соглашениях, локальном нормативном акте, трудовом договоре (ч. 5 ст. 153, ст. 351 ТК РФ).

О том, как рассчитывается оплата работнику-сменщику за работу в нерабочий праздничный день, расскажем далее.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплатить работу в ночное время в праздничный день
* Как оплатить нерабочие праздничные дни при графике "сутки через трое"
* Как оплатить работу в новогодние праздники
* Как оплатить работу в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплатить работу в ночное время в праздничный день
* Как оплатить нерабочие праздничные дни при графике "сутки через трое"
* Как оплатить работу в новогодние праздники
* Как оплатить работу в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени
 |  |

**1.1. Как рассчитать оплату за работу в нерабочий праздничный день по графику сменщику в зависимости от системы оплаты труда**

Расчет оплаты за работу по графику в нерабочий праздничный день зависит от того, какая система оплаты труда у работника, и от вида выбранной им компенсации.

Работнику-сменщику со сдельной оплатой труда рассчитайте оплату за работу в такой день не менее чем по двойным сдельным расценкам, если он выбрал повышенную оплату вместо отгула. А если решил взять отгул - исходя из одинарной сдельной расценки за изготовленную продукцию (ч. 1, 4 ст. 153 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в праздничные дни сдельщикам |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в праздничные дни сдельщикам |  |

Сменщику с почасовой оплатой труда, который не стал брать отгул, рассчитайте оплату за работу в нерабочий праздничный день минимум по двойной часовой тарифной ставке. А если он взял отгул, расчет производите исходя из одинарной часовой тарифной ставки за количество отработанных в этот день часов (ч. 1, 3, 4 ст. 153 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в праздничные дни работнику с почасовой оплатой труда |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в праздничные дни работнику с почасовой оплатой труда |  |

Расчет работнику-сменщику, получающему оклад, зависит от того, была такая работа в пределах месячной нормы или нет. Так, если работа в этот день была за пределами месячной нормы и работник выбрал повышенную оплату, то сверх оклада заплатите ему минимум двойную часовую (дневную) ставку исходя из отработанных в этот день часов (ч. 1, 3, 4 ст. 153 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать оплату труда в нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад |  |

Помимо перечисленных основных выплат за работу в выходной день, выплатите сменщику компенсационные и стимулирующие выплаты, если они есть. Если работник выберет отгул, то выплатите их в одинарном размере, а если минимум двойную оплату, то и эти выплаты произведите не менее чем в двойном размере. Это наша позиция, основанная на Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П. Несмотря на то что оно касается работников-окладников, полагаем, что его нужно применять также к почасовикам и сдельщикам. Иначе нарушается принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в ч. 1 ст. 2 ТК РФ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как учесть стимулирующие и компенсационные выплаты, оплачивая труд работника с почасовой оплатой труда в праздничный день
* Как учесть компенсационные и стимулирующие выплаты при оплате труда сдельщиков в праздничные дни
* Как рассчитать оплату труда в нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как учесть стимулирующие и компенсационные выплаты, оплачивая труд работника с почасовой оплатой труда в праздничный день
* Как учесть компенсационные и стимулирующие выплаты при оплате труда сдельщиков в праздничные дни
* Как рассчитать оплату труда в нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад
 |  |

**1.2. Как оплатить работу в нерабочий праздничный день, если на него пришлась часть рабочей смены**

Если на нерабочий праздничный день пришлась только часть рабочей смены работника, то в повышенном размере оплатите часы, фактически отработанные им в такой день (от 0 до 24 часов нерабочего праздничного дня) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

|  |
| --- |
| Пример определения часов оплаты за работу в нерабочий праздничный день, если на этот день пришлась только часть рабочей сменыРаботница трудится по сменному графику. Часть одной из ее рабочих смен пришлась на нерабочий праздничный день. Смена продолжалась с 23 ч 00 мин. 7 марта до 08 ч 00 мин. 8 марта (с перерывом для отдыха и питания с 03 ч 00 мин. до 04 ч 00 мин., который в рабочее время не включается).Таким образом, на нерабочий праздничный день (8 марта - Международный женский день) пришлось 7 часов рабочей смены.Работница выбрала в качестве компенсации за работу в нерабочий праздничный день двойную оплату.Оплатить в двойном размере ей нужно только 7 часов ее рабочей смены, которые совпали с нерабочим праздничным днем. За остальные часы смены оплата производится в обычном порядке. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как оплатить работу в ночное время в праздничный день или выходной |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как оплатить работу в ночное время в праздничный день или выходной |  |

**2. Как оплачивается работа в нерабочий праздничный день при сменном графике, если этот день по графику выходной**

Если работник работал в нерабочий праздничный день, который был у него выходным по графику сменности, то оплатите его так же, как если бы этот день был рабочим по графику. Об этом мы подробно рассказывали [выше](#P14). В частности, каждый час работы не менее чем в двойном размере, если работник выберет такую компенсацию (ч. 1, 3, 4 ст. 153 ТК РФ).

Напомним, эти размеры оплаты - минимум, который вы должны заплатить работнику. Конкретные размеры оплаты за работу в нерабочий праздничный день можно определить, в частности, в трудовом договоре (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Расчет оплаты за работу в нерабочий праздничный день, который по графику сменности был у работника выходным, зависит от системы оплаты труда работника-сменщика. Подробно об этом мы рассказывали [выше](#P38).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплачивать работу в выходные дни работнику с почасовой оплатой труда
* Как оплатить работу в выходные дни сдельщикам
* Как оплатить работу в выходные дни работникам, получающим оклад
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплачивать работу в выходные дни работнику с почасовой оплатой труда
* Как оплатить работу в выходные дни сдельщикам
* Как оплатить работу в выходные дни работникам, получающим оклад
 |  |

**3. Как оплатить нерабочий праздничный день работнику со сменным графиком, если он не работал**

Если работник со сменным графиком не привлекался к работе в нерабочий праздничный день, то за этот день выплатите ему дополнительное вознаграждение, кроме окладников. Размер и порядок такого вознаграждения определяется вашим локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором, соглашениями (ч. 3 ст. 112 ТК РФ).

Работнику-сменщику, получающему оклад, нерабочий праздничный день, когда он не работал, не оплачивайте. Но и не снижайте ему зарплату в том месяце, когда были такие нерабочие праздничные дни (ч. 3, 4 ст. 112 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплатить праздничные дни работникам с почасовой оплатой труда, если они не работали
* Как оплатить нерабочие праздничные дни сдельщикам, если они не работали
* Оплачиваются ли нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплатить праздничные дни работникам с почасовой оплатой труда, если они не работали
* Как оплатить нерабочие праздничные дни сдельщикам, если они не работали
* Оплачиваются ли нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад
 |  |

**4. Какие возможны риски в случае нарушения порядка оплаты нерабочих праздничных дней работнику со сменным графиком**

В этом случае вас могут привлечь, в частности, к административной ответственности по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ). Например, это возможно:

* если не оплатите сменщику работу в нерабочий праздничный день минимум в двойном размере при условии, что он выбрал такую компенсацию;
* если не выплатите работнику (кроме окладника) дополнительное вознаграждение за нерабочий праздничный день, в который он не привлекался к работе.

 *Готовое решение: Как оплатить работу в выходные дни при суммированном учете рабочего времени (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 18.01.2022** |  |

**Как оплатить работу в выходные дни при суммированном учете рабочего времени**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Работу в выходной день работнику с суммированным учетом оплатите минимум в двойном размере или в одинарном, но с отгулом. Какой вариант выбрать, зависит от желания работника. Исключение - работники, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев (они отгул взять не могут). Работу в день, который для работника является рабочим по графику, а для других работников выходным, оплатите как работу в обычный рабочий день.Оплатите работу в выходной в дату выплаты зарплаты за тот месяц, в котором была такая работа, а не по окончании учетного периода. |  |

**Оглавление:**

1. [В каком размере оплатить работу в выходной работнику с суммированным учетом рабочего времени](#P12)

2. [В какой срок оплатить работу в выходной день работнику с суммированным учетом рабочего времени](#P48)

3. [Какие возможны риски, если нарушен порядок оплаты работы в выходной работнику с суммированным учетом рабочего времени](#P51)

**1. В каком размере оплатить работу в выходной работнику с суммированным учетом рабочего времени**

Работу в выходной день работнику с суммированным учетом рабочего времени нужно оплатить так же, как и работнику с обычным учетом рабочего времени. Законом не предусмотрены особенности оплаты работы в выходной в зависимости от способа учета рабочего времени. То есть каждый час работы оплатите минимум в двойном размере или в одинарном, но с отгулом. Какой вариант выбрать, зависит от желания работника. Исключение - работники, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев (они отгул взять не могут). Это следует из ч. 1, 3, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Какие компенсации полагаются работнику за работу в выходной день
* Как оформить и оплатить работнику отгул за ранее отработанное время в выходной или праздничный день
 |  |

Учтите, что порядок расчета размера выплаты зависит от системы оплаты труда работника. Например, особенности есть для тех, кто получает оклад, о чем подробно расскажем [ниже](#P27).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как оплатить работу в выходные дни сдельщикам
* Как оплачивать работу в выходные дни работнику с почасовой оплатой труда
* Как оплатить работу в выходные дни работникам, получающим оклад
 |  |

**1.1. Как рассчитать оплату за работу в выходной "окладнику" с суммированным учетом рабочего времени**

Рассчитайте оплату за работу в выходной "окладнику" с суммированным учетом так же, как и работнику с обычным учетом рабочего времени (по закону особенностей нет). В частности, в зависимости от того, вошла такая работа в месячную норму рабочего времени или была за ее пределами.

При этом вам нужно сравнить месячную норму рабочего времени со временем, которое в сумме работник отработал и по графику, и в выходной. Если рабочее время работника не превысит норму - значит, работа в выходной день входит в норму, если превысит - работа была сверх нормы. При учетном периоде более месяца нужно поступать также. То, что норма будет соблюдена по итогам учетного периода, неважно - оплата работы "окладника" в выходной зависит от месячной нормы, а не от нормы за учетный период или графика его работы (абз. 1, 4 ч. 1 ст. 153 ТК РФ).

**Внимание!** Есть мнение, что работа в выходной у "окладника" всегда будет сверх нормы, так как не предусмотрена графиком. Это мнение противоречит абз. 4 ч. 1 ст. 153 ТК РФ. Как мы разъяснили выше, график работы работника не имеет значения. Причем при суммированном учете рабочего времени часов работы по графику регулярно бывает меньше нормы по производственному календарю.

Рассмотрим это на примерах.

|  |
| --- |
| Пример оплаты работы в выходной сверх месячной нормы "окладнику" с суммированным учетом рабочего времениРаботнику установлены: оклад 50 000 руб., 40-часовая рабочая неделя и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал. Компенсационные и стимулирующие выплаты не установлены.В мае работник привлечен к работе в свой выходной день 16.05.2021 на 10 часов. Работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (норма рабочих часов по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе в мае - 152 часа, а он только по графику отработал в мае 159 часов (без учета работы в выходной)).От отгула за работу в свой выходной работник отказался, поэтому ее оплатили в двойном размере сверх оклада с учетом следующего:* часовая ставка, которую посчитали исходя из оклада и рабочих часов по производственному календарю в мае 2021 г., составила 328 руб. 95 коп. (50 000 руб. / 152 ч);
* сверх оклада работнику выплатили 6 579 руб. 00 коп. (328 руб. 95 коп. x 10 ч x 2).
 |

|  |
| --- |
| Пример оплаты работы в выходной в пределах месячной нормы "окладнику" с суммированным учетом рабочего времениРаботнику установлены: оклад 50 000 руб., график работы 2/2, продолжительность ежедневной работы - 10 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал. Компенсационные и стимулирующие выплаты не установлены.По графику в апреле работник работал в следующих числах: 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 29, 30.В апреле работник привлечен к работе в свой выходной день 24.04.2021 на 12 часов. Работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени (норма рабочих часов по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе в апреле - 175 часов, работник отработал по своему графику 160 часов, а с учетом работы в выходной - 172 часа).От отгула за работу в свой выходной работник отказался, поэтому работу в этот день ему оплатили с учетом следующего:* часовая ставка, которую посчитали исходя из оклада работника и количества рабочих часов по производственному календарю в апреле 2021 г., составила 285 руб. 71 коп. (50 000 руб. / 175 ч);
* в одинарном размере сверх оклада работнику выплатили 3 428 руб. 52 коп. (285 руб. 71 коп. x 12 ч).
 |

**2. В какой срок оплатить работу в выходной день работнику с суммированным учетом рабочего времени**

Оплатите работу в выходной в дату выплаты зарплаты за тот месяц, в котором была такая работа, а не по окончании учетного периода. Откладывать оплату до окончания учетного периода, если он более месяца, нельзя. Такая возможность предусмотрена только для оплаты сверхурочной работы, а не работы в выходной (работа в выходной не входит в сверхурочную). Специальных сроков для оплаты работы в выходной законом не предусмотрено. Это следует из ч. 1 ст. 2, ч. 1 ст. 99, ч. 6 ст. 136, ч. 3 ст. 152 ТК РФ.

**3. Какие возможны риски, если нарушен порядок оплаты работы в выходной работнику с суммированным учетом рабочего времени**

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ). Например, это возможно, если вы не оплатите работу в выходной день минимум в двойном размере, когда работник выбрал такую компенсацию;
* материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ - например, если выплатите работнику компенсацию за работу в выходной с опозданием.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как рассчитать компенсационную выплату за задержку зарплаты |  |

 *{Вопрос: О порядке оплаты труда в праздничные дни для работающих по сменному графику при суммированном учете рабочего времени. (Письмо Минтруда России от 30.11.2021 N 14-6/В-1352) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** О порядке оплаты труда в праздничные дни для работающих по сменному графику при суммированном учете рабочего времени.

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 30 ноября 2021 г. N 14-6/В-1352**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело в пределах компетенции письмо о порядке оплаты труда в праздничные дни для работающих по сменному графику при суммированном учете рабочего времени и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом, а лишь содержит мнение специалистов.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс)).

Согласно статье 100 Кодекса режим рабочего времени устанавливается в организации правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, устанавливается трудовым договором.

Как следует из вышеуказанной статьи, режим рабочего времени должен предусматривать в том числе продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки.

Распределение рабочего времени в течение недели возможно путем установления пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, шестидневной недели с одним выходным днем, рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, чередования рабочих и нерабочих дней.

На основании пункта 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н, норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены) при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов.

Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со статьей 104 Кодекса допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетным периодом - месяц, квартал и другие, но не более года. При этом сумма отработанных в этот период часов не может превышать нормального числа рабочих часов в учетном периоде.

При суммированном учете рабочего времени, как правило, работа осуществляется в соответствии графиками сменности (графиками выхода на работу).

Данными графиками продолжительность смены может быть установлена, например, 10 часов, 12 часов, иная, при этом продолжительность междусменного отдыха должна быть увеличена.

Суммарное количество рабочих часов за учетный период не должно превышать норму за тот же период времени по производственному календарю.

Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности ежедневной работы (смены), в соответствии со статьей 99 Кодекса является сверхурочной работой.

В соответствии со статьей 104 Кодекса при суммированном учете рабочего времени учетным периодом может признаваться любой отрезок времени (месяц, квартал, год), но не более года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

При суммированном учете рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (статья 104 Кодекса).

Согласно статье 103 Кодекса при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При этом графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В статье 112 Кодекса приведен исчерпывающий перечень нерабочих праздничных дней в Российской Федерации.

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в статье 111 Кодекса.

За привлечение к работе в эти дни работнику следует произвести доплату в силу статьи 153 Кодекса. Работа в режиме неполной рабочей недели или неполного рабочего дня не влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни.

Порядок привлечения работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день регламентирован статьей 113 Кодекса.

Минимальный размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни установлен частью первой статьи 153 Кодекса, согласно которой 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Следует отметить, что на непрерывно действующих предприятиях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Таким образом, если рабочее время по графику сменности совпадает с нерабочим праздничным днем, то на основании статьи 153 Кодекса оплата за это время производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Если же работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх графика, то оплата за это время производится в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Отметим, что работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная (компенсированная предоставлением другого дня отдыха) на основании статьи 153 Кодекса, при определении продолжительности сверхурочной работы для оплаты в порядке, установленном частью первой статьи 152 Кодекса, не учитывается. Это предусмотрено частью третьей статьи 152 Кодекса.

Таким образом, работодатель должен дополнительно оплачивать работу, поручаемую работнику сверх нормы рабочего времени. Несоблюдение вышеуказанных норм является нарушением трудового законодательства.

Директор Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

М.С.МАСЛОВА

30.11.2021

 *{Вопрос: Можно ли устанавливать работникам с суммированным учетом рабочего времени окладную систему оплаты труда? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2021) {КонсультантПлюс}}*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Актуально на 18.01.2021** |  |

**Можно ли устанавливать работникам с суммированным учетом рабочего времени окладную систему оплаты труда?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Работникам с суммированным учетом рабочего времени можно устанавливать окладную систему оплаты труда. |  |

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

При этом, когда по условиям производства (работы) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. ст. 104, 190, 372 ТК РФ).

В правилах необходимо установить продолжительность учетного периода (месяц, квартал и другие периоды). При этом работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (ст. 102 ТК РФ).

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) относятся к обязательным условиям трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая 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, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

Также в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам форм, систем и размеров оплаты труда, выплаты пособий, компенсаций, рабочего времени и времени отдыха (ст. 41 ТК РФ).

Таким образом, вопрос о том, какая система оплаты труда будет применяться для работников с суммированным учетом рабочего времени, работодатель решает самостоятельно. Действующее трудовое законодательство не запрещает установление окладной системы оплаты труда работнику при работе с суммированным учетом рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени, как правило, применяется повременная система оплаты труда - как тарифные ставки, так и должностные оклады (ч. 2, 3 ст. 129 ТК РФ).

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Следовательно, если работнику с суммированным учетом рабочего времени установлен оклад, то при отработке им всех рабочих дней по графику работы за месяц нужно выплачивать оклад, поскольку в данном случае его заработная плата не зависит от количества рабочих дней или часов, которые приходятся на тот или иной месяц по графику.

Однако норма рабочего времени не всегда может быть соблюдена за тот или иной учетный период. В этом случае следует руководствоваться ст. 155 ТК РФ, которая устанавливает порядок оплаты труда при невыполнении норм труда в зависимости от причин невыполнения (по вине работодателя, по вине работника и по независящим от работодателя и работника причинам).

Заработная плата (оплата труда работников) зависит в том числе и от количества затраченного работником труда (ст. ст. 129, 132 ТК РФ).

Норму рабочего времени за месяц следует определять по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) исходя из продолжительности ежедневной работы (смены), установленной в организации. Если учетный период составляет квартал, определяют норму рабочих часов за каждый месяц и затем их складывают (п. 1 Порядка, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время. Последующая отработка работником часов отсутствия в данных случаях трудовым законодательством не предусмотрена, то есть эти часы не должны им в дальнейшем отрабатываться (Письмо Минтруда России от 01.09.2021 N 14-6/ООГ-8378).

Таким образом, если работник отработал месяц не полностью, то заработную плату следует рассчитать исходя из оклада пропорционально отработанному времени. Для этого необходимо придерживаться следующего порядка расчета:

* определить стоимость одного часа работы работника;
* умножить стоимость часа на количество отработанных часов в месяце.

Действующим законодательством не установлен порядок расчета часовой тарифной ставки исходя из оклада. Поэтому методику расчета часовой ставки работодатель вправе определить самостоятельно, закрепив в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Как правило, часовая ставка определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в организации (Письмо Роструда от 28.09.2011 N 2822-6-1). Для расчета часовой тарифной ставки также применяется норма рабочих часов конкретного периода по производственному календарю, однако в таком случае величина заработной платы больше зависит от рабочих часов в данном периоде.

По окончании учетного периода определяются недоработки и переработки работника путем вычитания нормы рабочего времени (уменьшенной на часы отсутствия работника в случаях, предусмотренных законодательством) из фактически отработанного им времени за период.

Оплата сверх нормального числа рабочих часов за учетный период осуществляется с учетом требований ст. 152 ТК РФ, оплата часов при невыполнении нормы - с учетом требований ст. 155 ТК РФ.

Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ст. 97 ТК РФ. Все время в учетном периоде, отработанное сверх нормы, является сверхурочной работой. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ч. 7 ст. 99 ТК РФ).

Таким образом, при установлении работникам с суммированным учетом рабочего времени окладной системы оплаты труда необходимо учитывать отклонения (недоработки и переработки) во времени работы между графиком сменности и нормой рабочего времени за определенный календарный период времени (месяц, квартал, год).

Если будет выявлена недоработка, необходимо установить ее причину. Если недоработка произошла по вине работника, неотработанные часы не оплачивают. Если же недоработка возникла по вине работодателя, плата за неотработанные часы производится исходя из среднего заработка работника. В случае выявления переработки отработанные работником сверх нормы часы подлежат оплате в повышенном размере: за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников с суммированным учетом рабочего времени и установленным окладом оплачивается по правилам ст. 153 ТК РФ.

При этом работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере как сверхурочная (ст. 152 ТК РФ).

Подготовлено на основе материала

В.И. Неклюдова

Государственная инспекция труда

в Нижегородской обл.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как составить положение о суммированном учете рабочего времени?
* На какое количество часов уменьшается норма рабочего времени работника со сменным режимом работы и суммированным учетом рабочего времени в целях оплаты сверхурочной работы, если он в учетном периоде отсутствовал на работе с сохранением места работы и среднего заработка?
* Как оплачивается работнику недоработка при сменном графике работы с суммированным учетом рабочего времени, возникшая из-за неправильного составления графика работодателем?
 |  |