Документ 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 05.04.2022 г. |

**По вопросу:** Объясните, пожалуйста, следующий вопрос. На предприятии оплата за работу в выходной день производится в одинарном размере с предоставлением дополнительного дня отдыха. Вопрос - как правильно рассчитать заработную плату работнику, если отгул он берет в месяце, в котором выходил на работу в выходной и как рассчитать заработную плату, если работник взял отгул в следующем месяце?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «…**Если работник взял другой день отдыха за работу в выходной день в том же месяце**, соответственно, он отработал месячную норму рабочего времени. **Работодатель должен выплатить ему оклад по норме и дополнительно оплатить одну дневную ставку сверх оклада за работу в выходной день**. День отдыха дополнительно не оплачивается.  **Если день отдыха будет предоставлен в другом месяце** за месяц, в котором сотрудник работал в выходной день сверх месячной нормы рабочего времени, он должен получить полный оклад и оплату одинарной дневной ставки. **В месяце, в котором работник взял дополнительный день отдыха, ему следует выплатить оклад полностью, несмотря на то что он отработает на один день меньше нормы**…» [*Источник: {Вопрос: Как оплатить отгул за работу в выходной день? Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ отгул за работу в выходной день не оплачивается, но в письме Минтруда N 14-1/ООГ-327 указано, что работник в том месяце, в котором брал отгул, должен получить зарплату полностью, хотя и проработал меньше на один день. ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=283882&dst=100005)  «…**Пример 1.** Менеджер Морозов В.А. был привлечен к работе в выходной день 09.08.2015 (8 часов). Работнику по его просьбе за работу в выходной день был предоставлен отгул. Рассчитаем заработную плату сотрудника при условии, что:  - в организации установлена пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем;  - его заработная плата - 18 480 руб. в месяц;  - норма рабочих дней/часов за август: 21 д. / 168 ч.  Отгул был предоставлен (рассмотрим два варианта):  1) в этом же месяце - 20.08.2015, в августе отработаны все рабочие дни, за исключением дня, приходящегося на отгул;  2) в следующем месяце - 10.09.2015, в августе и сентябре отработаны все рабочие дни, за исключением дня, приходящегося на отгул.  1. **Отгул взят в том же месяце, когда был отработан выходной день**:  Заработная плата за август - 19 360 руб. (18 480 руб. + 18 480 руб. / 168 ч. x 8 ч.).  2. **Отгул взят в следующем месяце после того, когда был отработан выходной день**:  Заработная плата за август - 19 360 руб. (18 480 руб. + 18 480 руб. / 168 ч. x 8 ч.);  Заработная плата за сентябрь - 18 480 руб…» [*Источник: Статья: Предоставляем отгулы за переработку (Прыжицкий А.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 9) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=159115&dst=100031)  «…**Рассмотрим примеры расчета оплаты труда в выходной день работнику, получающему оклад.**   |  | | --- | | **Пример расчета оплаты работы в выходной сверх месячной нормы, если работник отгул не берет**  Работнику трудовым договором установлены: пятидневная 40-часовая рабочая неделя, оклад 50 000 руб., ежемесячная доплата за вредные условия труда 2 000 руб., ежемесячная стимулирующая выплата 15 000 руб.  Работник привлекался к работе в его выходной день 25.09.2022 на 4 часа в дневное время за пределами месячной нормы рабочего времени. От отгула за работу в этот день отказался.  Часовая ставка была рассчитана по формуле: сумма оклада, ежемесячных стимулирующих и компенсационных выплат, деленная на количество рабочих часов в сентябре по производственному календарю. Размер часовой ставки составил 380 руб. 68 коп. ((50 000 + 2 000 + 15 000) / 176).  Доплата за работу 25.09.2022 составила 3 045 руб. 44 коп. (380 руб. 68 коп. x 4 ч x 2).  Сентябрь работник отработал полностью, поэтому по итогам месяца с учетом дополнительной работы в выходной день его зарплата составила 70 045 руб. 44 коп. (50 000 + 2 000 + 15 000 + 3 045,44). |  |  | | --- | | **Пример расчета оплаты работы в выходной в пределах месячной нормы, если работник отгул не берет**  Работнику установлены: 40-часовая рабочая неделя, график работы 2/2, продолжительность ежедневной работы - 10 ч, суммированный учет рабочего времени и ежемесячная заработная плата (оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) - 80 000 руб.  В сентябре он работал по графику: 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 29, 30 числа.  Его привлекли к работе в его выходной день 27.09.2022 на 10 часов в дневное время. Эта работа была в пределах месячной нормы рабочего времени (по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе в сентябре 176 рабочих часов, работник с учетом работы 27.09.2022 отработал 170 часов). От отгула за работу в свой выходной он отказался.  Часовую ставку рассчитали по формуле: сумма оклада, ежемесячных стимулирующих и компенсационных выплат, деленная на количество рабочих часов в сентябре. Часовая ставка составила 454 руб. 55 коп. (80 000 / 176).  Доплата за работу в выходной составила 4 545 руб. 50 коп. (454 руб. 55 коп. x 10 ч).  Зарплата работника по итогам месяца с учетом работы в выходной день в пределах нормы рабочего времени и отказа от отгула составила 84 545 руб. 50 коп. (80 000 руб. + 4 545 руб. 50 коп.). |  |  | | --- | | **Пример расчета оплаты работы в выходной, если работа в этот день в пределах месячной нормы и работник берет отгул**  Работнику трудовым договором установлена 40-часовая рабочая неделя и ведется суммированный учет рабочего времени. Оклад работника - 60 000 руб. Стимулирующие и компенсационные выплаты не установлены.  **Работника привлекли к работе в его выходной день 25.09.2022. Отгул за работу в этот день он решил использовать в следующем месяце**.  Норма рабочего времени по производственному календарю в сентябре для 40-часовой рабочей недели составила 176 часов. Работник отработал в сентябре 176 часов.  Поскольку превышения месячной нормы рабочего времени в сентябре не было, то зарплата за этот месяц составила 60 000 руб. (из-за отгула в следующем месяце доплата за работу в выходной день не полагается). |  |  | | --- | | **Пример расчета оплаты работы в выходной, если работа в этот день сверх месячной нормы и работник берет отгул**  Работнику трудовым договором установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Оклад работника - 60 000 руб. Стимулирующие и компенсационные выплаты не установлены.  **Работник привлекался к работе в его выходной день 25.09.2022** на 6 часов в дневное время за пределами месячной нормы рабочего времени. **Отгул за работу в этот день он решил использовать 03.10.2022.**  Норма рабочего времени по производственному календарю в сентябре для 40-часовой рабочей недели составила 176 часов. Работник отработал в сентябре 182 часа (176 ч + 6 ч).  Часовая ставка была рассчитана по формуле: оклад, деленный на количество рабочих часов в сентябре по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе. Размер часовой ставки составил: 340 руб. 91 коп. (60 000 / 176).  Доплата за работу 25.09.2022 была рассчитана по формуле: часовая ставка, умноженная на количество рабочих часов в выходной день. Размер доплаты составил: 2 045 руб. 46 коп. (340 руб. 91 коп. x 6 ч).  Зарплата за сентябрь (оклад и доплата за работу в выходной день) составила 62 045 руб. 46 коп. (60 000 + 2 045 руб. 46 коп.), и работник получил отгул 03.10.2022. |   …» [*Источник: Готовое решение: Как оплатить работу в выходные дни работникам, получающим оклад (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45318&dst=100033) |

**Поиск информации осуществлялся**

**при помощи «i» к** [**ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации** от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=715)   **с последующим уточнением:**

**«пример расчета зарплаты сотруднику который работал в выходной день и взял отгул в текущем месяце»**

**«пример расчета зарплаты сотруднику который работал в выходной день и взял отгул в другом месяце»**

**Полезные документы:**

[*"Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней" (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=165162&dst=100064)  
**…**

**5. Компенсации за работу в нерабочий праздничный день**

Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=707) ТК РФ).

**Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены** [**статьей 153**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=715) **ТК РФ.**

В соответствии с [частью первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716) указанной статьи работа в 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.

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 ([часть вторая статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=720) ТК РФ).

Таким образом, [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182) РФ устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

**Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха**. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть третья статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721) ТК РФ).

**Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.**

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям [часть четвертая статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1476) ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&dst=100008) утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252.

Кроме того, [статья 290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101725) ТК РФ устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме - не менее чем в двойном размере. Таким образом, [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182) РФ не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

**Особо следует отметить, что гарантии, установленные** [**статьей 153**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=715) **ТК РФ, распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.)**…

**Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере (**[**пункт 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216777&dst=100013) **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 ([пункт 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216777&dst=100015) Разъяснения).

Законодатель установил компенсации не только за работу, но и за выполнение социально значимых функций в нерабочие праздничные дни. В частности, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха ([часть третья статьи 186](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101161) ТК РФ). При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок как за день сдачи, так и за предоставленные в связи с этим дни отдыха ([часть пятая статьи 186](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=17) ТК РФ)…

[*Статья: Предоставляем отгулы за переработку (Прыжицкий А.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 9) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=159115&dst=100027)  
…

**Как при отгуле оплачивается переработка**

В случае предоставления отгула работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([ч. 3 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182696&dst=721) ТК РФ).

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=121746) Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1 прозвучало, что **день отдыха, предоставленный в соответствии со** [**ст. 153**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182696&dst=721) **ТК РФ, должен исключаться из нормы рабочего времени. Таким образом, если работник выбирает день отдыха, то работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме** ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=124463) Минтруда России от 11.03.2013 N 14-2/3019144-1157).

**Поясним:** **оплата выходного дня в одинарном размере означает, что сотруднику, получающему оклад, сверх него выплачивается одинарная дневная ставка. В результате заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (**[**разд. 5**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=165162&dst=100074) **Рекомендаций**).

…

[*Тематический выпуск: Трудовые отношения: вопросы и ответы (под ред. А.В. Брызгалина) ("Налоги и финансовое право", 2021, N 5) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286630&dst=100171,1)  
…

**Вопрос:** Как правильно рассчитать зарплату сотрудника при предоставлении ему отгула за работу в выходной день?

**Ответ:** В [ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=715) ТК РФ сказано:

"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.

<...>

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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".

Из вышеизложенного следует, что если сотрудник за работу в выходной день выбрал отгул, то *его работа в выходной день* также подлежит оплате, но лишь в одинарном размере дневной ставки сверх оклада, а время дополнительного выходного дня уже не оплачивается (как не оплачиваются обычные выходные дни по графику работы - субботы и воскресенья).

При этом **Минтруд разъяснил следующее:**

- если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме;

- **оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается.** **При этом не имеет значения, берет работник день отдыха в текущем месяце или в последующие** (Письма Роструда от 18.02.2013 [N ПГ/992-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=121746), Минтруда России от 11.03.2013 [N 14-2/3019144-1157](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=124463), [п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=165162&dst=100064) Рекомендаций ФСТЗ по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014).

Логика сотрудников Минтруда состоит в следующем.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. По их мнению, под действие этого правила подпадает и день отдыха, предоставленный работнику в соответствии со [ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=715) ТК РФ за работу в праздничный день. То есть день отдыха, предоставленный за работу в праздничный день, должен исключаться из нормы рабочего времени. Если время отгула исключается при подсчете нормо-дней за учетный период, это означает, что если по иным причинам в этот период работник работу не пропускал, то месяц отработан им полностью. Поэтому и оклад за этот месяц подлежит выплате в полном размере. Иными словами, тот **факт, что на оплачиваемый период приходится дополнительный день отдыха, не влечет уменьшения его заработной платы.**

…

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 05.04.2022** |  |

**Как оплатить работу в выходные дни работникам, получающим оклад**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Работнику-окладнику оплатите работу в выходной день минимум в двойном размере или в одинарном, но с отгулом (отгул не оплачивайте). Какой вариант выбрать, зависит от желания работника. Исключение - отгул взять не могут те, у кого трудовой договор сроком до двух месяцев.  Для расчета используйте дневную или часовую ставку**. Если работа была сверх месячной нормы рабочего времени, всю оплату произведите сверх оклада. Конкретный порядок оплаты рекомендуем закрепить внутренними документами.**  Работу в день, который для работника по графику рабочий, а для других выходной, оплатите как обычный рабочий день, отгул за такую работу не предоставляйте. |  |

**Оглавление:**

1. [В каком размере оплачивать работу в выходные дни работникам, получающим оклад](#P14)

2. [Как рассчитать оплату труда в выходные дни работникам, получающим оклад](#P38)

3. [Какие возможны риски при нарушении порядка оплаты работы в выходные дни работникам, получающим оклад](#P102)

**1. В каком размере оплачивать работу в выходные дни работникам, получающим оклад**

Размер оплаты за работу в выходные дни зависит от того, какой вид [компенсации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=44991&dst=100056) работник выбрал.

Если он выбрал повышенную оплату (вместо отгула), то за работу в этот день выплатите ему сверх оклада минимум ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716), [4 ч. 1 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=719) ТК РФ):

* двойную дневную (часовую) ставку за каждый день (час) работы - при условии, что такая работа была за пределами месячной нормы рабочего времени;
* одинарную дневную (часовую) ставку за каждый день (час) работы - при условии, что такая работа была в пределах месячной нормы рабочего времени (например, так бывает при суммированном учете рабочего времени).

Если за работу в выходной день работник выберет отгул и работа в этот день была в пределах месячной нормы рабочего времени, выплатите ему обычную зарплату (то есть сверх оклада за эту работу доплату делать не нужно). А если работа была за пределами месячной нормы - помимо оклада выплатите одинарную дневную (часовую) ставку за каждый день (час) работы. Отгул оплате не подлежит ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716), [4 ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=719), [ч. 4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721) ТК РФ).

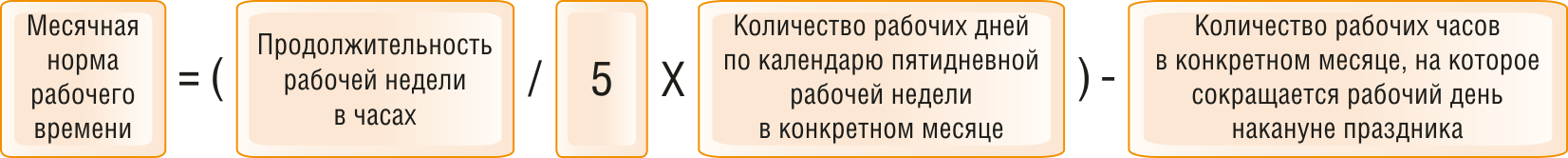
У некоторых категорий работников (например, указанных в [Перечне](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&dst=100008) профессий и должностей творческих работников) порядок оплаты за работу в выходной день может быть иной. В этом случае он должен быть прописан в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре ([ч. 5 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1476), [ст. 351](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1563) ТК РФ).

О том, как рассчитать оплату за работу в выходные дни работникам, получающим оклад, расскажем [ниже](#P38).

**1.1. Как определить месячную норму рабочего времени для расчета оплаты за работу в выходной день работникам, получающим оклад**

Определять месячную норму рабочего времени удобно по производственному календарю.

Если в нем нет расчета для вашей продолжительности рабочей недели (например, для 30-часовой рабочей недели), то рассчитайте месячную норму самостоятельно, для чего используйте следующую формулу ([ч. 3 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102392) ТК РФ, [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92167&dst=100021) Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н):

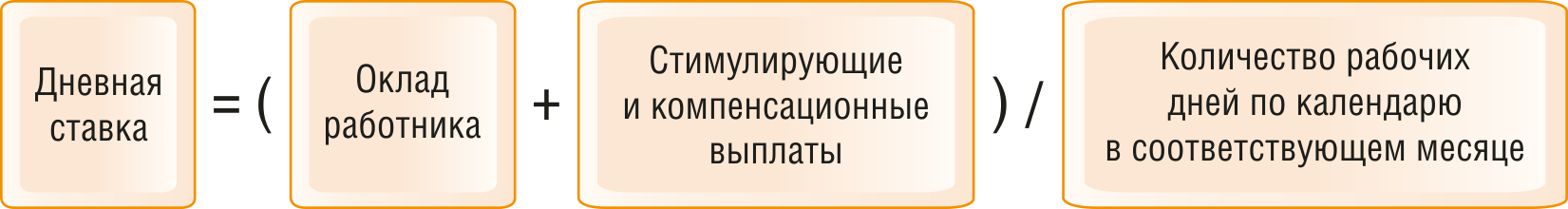
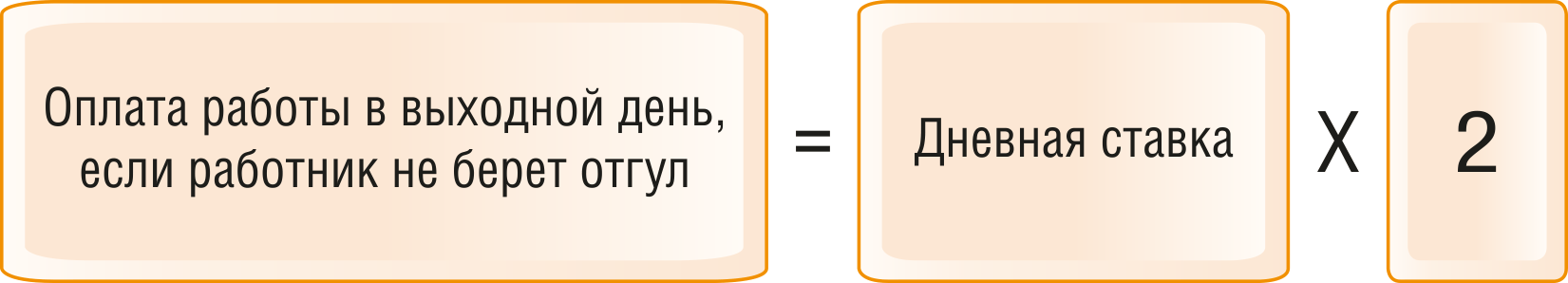


**2. Как рассчитать оплату труда в выходные дни работникам, получающим оклад**

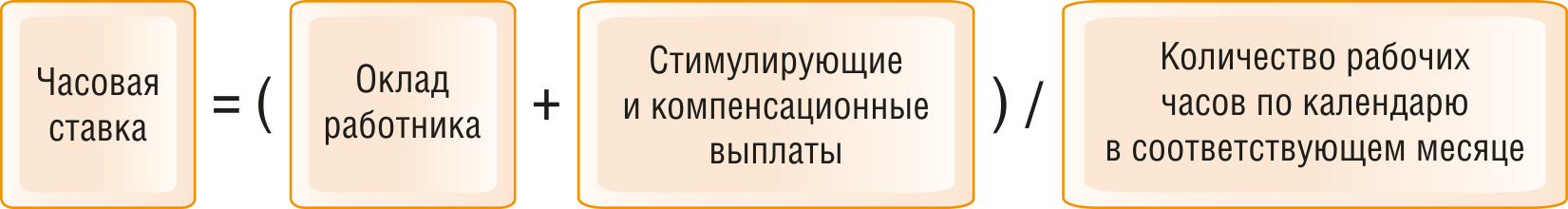
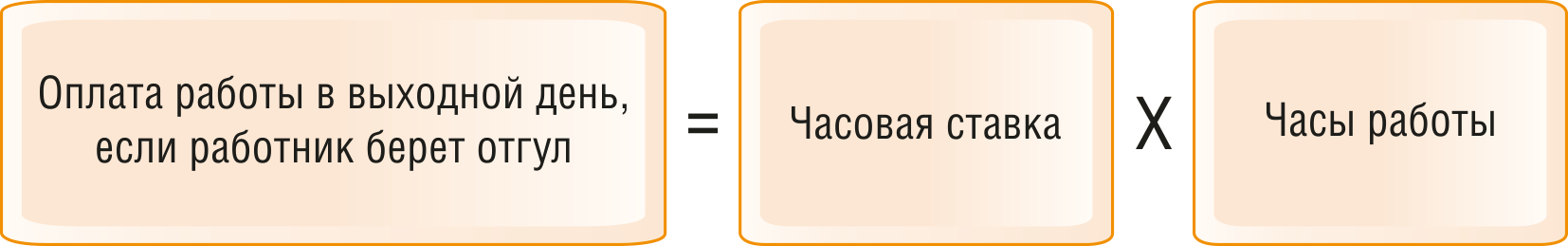
Формулы расчета оплаты труда в выходной день нормативно не определены. За основу берите дневную или часовую ставку. Дневную ставку, как правило, удобно применять, если продолжительность работы в выходной такая же, как в обычный рабочий день (например, 8 часов), а часовую - если больше или меньше, чем в обычный рабочий день. Конкретный порядок расчета оплаты работы в выходной день рекомендуем закрепить во внутренних документах организации (например, в положении об оплате труда) с учетом положений [ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=657), [4 ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=659), [ст. ст. 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=707), [153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=715) ТК РФ.

Предлагаем для расчета воспользоваться следующими формулами (почему предлагаем именно такие формулы для расчета дневной и часовой ставок, поясним [ниже](#P93)):

**Формулы расчета оплаты по дневной ставке**



**Формулы расчета оплаты по часовой ставке**



Поскольку на [размер оплаты](#P14) труда в выходной день в том числе влияет то, была эта работа сверх месячной нормы рабочего времени или в ее пределах, считать оплату за этот день лучше в разрезе всей зарплаты за месяц.

Рассмотрим примеры расчета оплаты труда в выходной день работнику, получающему оклад.

|  |
| --- |
| Пример расчета оплаты работы в выходной сверх месячной нормы, если работник отгул не берет  Работнику трудовым договором установлены: пятидневная 40-часовая рабочая неделя, оклад 50 000 руб., ежемесячная доплата за вредные условия труда 2 000 руб., ежемесячная стимулирующая выплата 15 000 руб.  Работник привлекался к работе в его выходной день 25.09.2022 на 4 часа в дневное время за пределами месячной нормы рабочего времени. От отгула за работу в этот день отказался.  Часовая ставка была рассчитана по формуле: сумма оклада, ежемесячных стимулирующих и компенсационных выплат, деленная на количество рабочих часов в сентябре по производственному календарю. Размер часовой ставки составил 380 руб. 68 коп. ((50 000 + 2 000 + 15 000) / 176).  Доплата за работу 25.09.2022 составила 3 045 руб. 44 коп. (380 руб. 68 коп. x 4 ч x 2).  Сентябрь работник отработал полностью, поэтому по итогам месяца с учетом дополнительной работы в выходной день его зарплата составила 70 045 руб. 44 коп. (50 000 + 2 000 + 15 000 + 3 045,44). |

|  |
| --- |
| Пример расчета оплаты работы в выходной в пределах месячной нормы, если работник отгул не берет  Работнику установлены: 40-часовая рабочая неделя, график работы 2/2, продолжительность ежедневной работы - 10 ч, суммированный учет рабочего времени и ежемесячная заработная плата (оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) - 80 000 руб.  В сентябре он работал по графику: 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 29, 30 числа.  Его привлекли к работе в его выходной день 27.09.2022 на 10 часов в дневное время. Эта работа была в пределах месячной нормы рабочего времени (по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе в сентябре 176 рабочих часов, работник с учетом работы 27.09.2022 отработал 170 часов). От отгула за работу в свой выходной он отказался.  Часовую ставку рассчитали по формуле: сумма оклада, ежемесячных стимулирующих и компенсационных выплат, деленная на количество рабочих часов в сентябре. Часовая ставка составила 454 руб. 55 коп. (80 000 / 176).  Доплата за работу в выходной составила 4 545 руб. 50 коп. (454 руб. 55 коп. x 10 ч).  Зарплата работника по итогам месяца с учетом работы в выходной день в пределах нормы рабочего времени и отказа от отгула составила 84 545 руб. 50 коп. (80 000 руб. + 4 545 руб. 50 коп.). |

|  |
| --- |
| Пример расчета оплаты работы в выходной, если работа в этот день в пределах месячной нормы и работник берет отгул  Работнику трудовым договором установлена 40-часовая рабочая неделя и ведется суммированный учет рабочего времени. Оклад работника - 60 000 руб. Стимулирующие и компенсационные выплаты не установлены.  Работника привлекли к работе в его выходной день 25.09.2022. Отгул за работу в этот день он решил использовать в следующем месяце.  Норма рабочего времени по производственному календарю в сентябре для 40-часовой рабочей недели составила 176 часов. Работник отработал в сентябре 176 часов.  Поскольку превышения месячной нормы рабочего времени в сентябре не было, то зарплата за этот месяц составила 60 000 руб. (из-за отгула в следующем месяце доплата за работу в выходной день не полагается). |

|  |
| --- |
| Пример расчета оплаты работы в выходной, если работа в этот день сверх месячной нормы и работник берет отгул  Работнику трудовым договором установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Оклад работника - 60 000 руб. Стимулирующие и компенсационные выплаты не установлены.  Работник привлекался к работе в его выходной день 25.09.2022 на 6 часов в дневное время за пределами месячной нормы рабочего времени. Отгул за работу в этот день он решил использовать 03.10.2022.  Норма рабочего времени по производственному календарю в сентябре для 40-часовой рабочей недели составила 176 часов. Работник отработал в сентябре 182 часа (176 ч + 6 ч).  Часовая ставка была рассчитана по формуле: оклад, деленный на количество рабочих часов в сентябре по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе. Размер часовой ставки составил: 340 руб. 91 коп. (60 000 / 176).  Доплата за работу 25.09.2022 была рассчитана по формуле: часовая ставка, умноженная на количество рабочих часов в выходной день. Размер доплаты составил: 2 045 руб. 46 коп. (340 руб. 91 коп. x 6 ч).  Зарплата за сентябрь (оклад и доплата за работу в выходной день) составила 62 045 руб. 46 коп. (60 000 + 2 045 руб. 46 коп.), и работник получил отгул 03.10.2022. |

**2.1. Что учитывать при расчете часовой (дневной) ставки за работу в выходной день**

При расчете оплаты труда в выходной день учтите стимулирующие (компенсационные) выплаты, если работник получает их наряду с окладом. Можете включить их в расчет часовой (дневной) ставки, как предложено в формулах расчета выше. Такой подход соответствует [Постановлению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100051) Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П.

С учетом этой позиции Минтруд России разъяснил, как оплачивается работа в выходной при условии, что работник взял отгул, а его зарплата состоит из оклада (должностного оклада) и компенсационных и стимулирующих выплат. Работник должен получить зарплату полностью и одинарную дневную ее часть (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат) ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202448&dst=100021) от 21.01.2020 N 14-1/ООГ-327).

Учтите, что указания производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за работу в выходной день сверх месячной нормы рабочего времени нет ни в [ч. 1 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716) ТК РФ, ни в [Постановлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100051) Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П (Кассационное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=19931&dst=100040) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2020 N 88а-19034/2020, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202016&dst=100014) Роструда от 08.02.2021 N 287-ТЗ).

Однако, если работник периодически работает в ночное время (с 22 до 6 часов), полагаем, справедливо не включать в расчет ставки для оплаты работы в выходной день [доплату](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45320&dst=100055) за работу в ночное время, чтобы не получилось, что для оплаты дневной работы учитываются "ночные" выплаты. Доплату за часы ночной работы в выходной лучше рассчитывать отдельно. Это не будет противоречить [Постановлению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100051) Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П, поскольку в нем не определен конкретный способ учета компенсационных и стимулирующих выплат при определении размера оплаты работы в выходной.

Также в расчете рекомендуем учитывать количество рабочих часов (дней) по производственному календарю в соответствующем месяце. Такой подход согласуется с [абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716), [4 ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=719), [ч. 3 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2286) ТК РФ.

**Внимание:** некоторые предлагают применять способ расчета часовой ставки, по которому нужно делить оклад работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления годовой нормы рабочих часов на 12. Такая позиция обосновывается тем, что это предложено, в частности, в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158265&dst=100009) Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 (аналогичная позиция в отношении месячной тарифной ставки изложена в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=146650&dst=100009) Роструда от 28.09.2011 N 2822-6-1).

Однако полагаем, что такой способ может подходить для расчета оплаты, например, сверхурочной работы, а не работы в выходной день.

**3. Какие возможны риски при нарушении порядка оплаты работы в выходные дни работникам, получающим оклад**

В этом случае у вас возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412704&dst=7454), [7 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412704&dst=7456) КоАП РФ (если действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412702&dst=228) УК РФ). Например, если оплатите работу в выходной день менее чем в двойном размере в случае, когда работник отказался от отгула за такую работу;
* материальная ответственность по [ст. 236](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2252) ТК РФ, если оплатите работу в выходной не полностью (например, в одинарном размере, тогда как работник выбрал двойную оплату). Тогда оставшуюся сумму вам придется выплатить с учетом процентов по этой статье.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 05.04.2022** |  |

**Как произвести оплату за нерабочие праздничные дни сдельщикам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Порядок оплаты нерабочего праздничного дня зависит от того, привлекался ли сдельщик к работе в этот день. Если да, оплатите его не менее чем по двойной сдельной расценке (можно больше) или по одинарной с предоставлением отгула. Какой вариант выбрать, обычно зависит от желания работника. По тем же правилам рекомендуем осуществить за работу в нерабочий праздничный день компенсационные и (или) стимулирующие выплаты.  Если сдельщик не привлекался к работе в такой день, выплатите ему дополнительное вознаграждение. Его размер определяется, в частности, в трудовом договоре.  Не применяйте все эти правила, если праздник "обычный" (например, День учителя). |  |

**Оглавление:**

1. [Как оплатить нерабочие праздничные дни сдельщикам, если они не работали](#P15)

2. [Как оплатить сдельщикам работу в нерабочие праздничные дни](#P27)

3. [Как рассчитать оплату труда в праздничные дни сдельщикам](#P34)

4. [Какие возможны риски при нарушении порядка оплаты нерабочих праздничных дней сдельщикам](#P82)

**1. Как оплатить нерабочие праздничные дни сдельщикам, если они не работали**

Если сдельщик не работал в нерабочий праздничный день ([общероссийский](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102376) или [региональный](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311098)), выплатите ему дополнительное вознаграждение. Исключение, если он был в этот день на больничном. Тогда выплатите ему пособие по временной нетрудоспособности. Это следует из [ч. 3 ст. 112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=594), [ч. 1 ст. 129](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=637), [ч. 1 ст. 183](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=787) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=131673&dst=100033) Минтруда России от 24.05.2013 N 14-1-1061.

Выплатите дополнительное вознаграждение в размере и порядке, определенных вашим локальным нормативным актом (принятым с учетом мнения профсоюза), коллективным или трудовым договором, соглашением ([ч. 3 ст. 112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=594) ТК РФ). Так, например, в организациях железнодорожного транспорта, на которые распространяется специальное отраслевое соглашение, размер вознаграждения не должен быть меньше 75 руб. за один нерабочий праздничный день ([п. 4.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335142&dst=100089) Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2020 - 2022 годы).

Вы можете установить как фиксированный размер вознаграждения, так и предусмотреть свой способ расчета. Например, на практике встречается подход, когда вознаграждение выплачивается в размере среднедневной суммы, рассчитанной исходя из минимального размера оплаты труда (размер МРОТ, поделенный на количество рабочих дней в месяце).

Если нерабочий праздничный день совпал с выходным днем, который был перенесен на другой день, то дополнительное вознаграждение выплачивайте в том месяце, в котором был нерабочий праздничный день (так как он не переносится). Это следует из [ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1803), [3 ст. 112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=594) ТК РФ.

За другие праздники (например, [День учителя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=4600&dst=100005)) такое вознаграждение не платите. Законом это не предусмотрено.

**2. Как оплатить сдельщикам работу в нерабочие праздничные дни**

Работу в нерабочие праздничные дни оплатите не менее чем по двойной сдельной расценке либо по одинарной [с предоставлением отгула](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=44971). Работник сам выбирает вид компенсации. Исключение - те работники, с которыми срочный трудовой договор заключен на срок до двух месяцев. Они выбрать отгул не вправе ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=717), [4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721), [ч. 2 ст. 290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101727) ТК РФ).

Это тот минимум, который вы обязаны заплатить работнику. Но в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюза (например, в положении об оплате труда), трудовом договоре с работником можно установить размер оплаты выше ([ч. 4 ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=659), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716), [2 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=720) ТК РФ).

Напомним, что указанный порядок не нужно применять, если сдельщик работал в праздник, который не является [общероссийским](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102376) или [региональным](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311098) нерабочим праздничным днем. Работу в такой праздник оплачивайте как в обычный рабочий день.

У некоторых категорий работников (например, из [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&dst=100008) профессий и должностей творческих работников) оплата за работу в нерабочий праздничный день может быть иной. В этом случае она должна быть прописана в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре ([ч. 5 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1476), [ст. 351](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1563) ТК РФ).

Далее расскажем о том, как рассчитать оплату труда сдельщика за работу в праздничные дни.

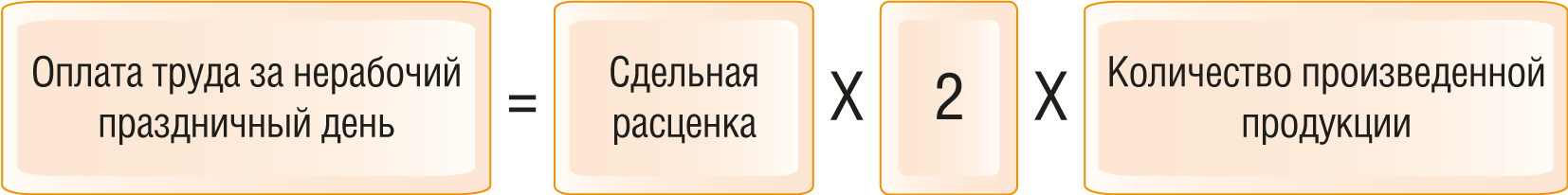
**3. Как рассчитать оплату труда в праздничные дни сдельщикам**

Если работник трудился в нерабочие праздничные дни и выбрал повышенную оплату, рассчитайте ее, умножив минимум двойную сдельную расценку на количество изготовленной продукции. А если он выбрал отгул, одинарную сдельную расценку умножьте на количество произведенной продукции. Исключение - работники, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев. Они отгул выбрать не вправе ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=716), [4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721), [ч. 2 ст. 290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101727) ТК РФ). При работе в "обычный" праздник (например, [День учителя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=4600&dst=100005)) расчет произведите как в обычный рабочий день. Повышенная компенсация работы в этот день законом не предусмотрена. Это следует, в частности, из [ч. 1 ст. 112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102376), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=717), [4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721) ТК РФ.

Если наряду со сдельной расценкой труда работнику выплачиваются компенсационные и (или) стимулирующие выплаты, их рекомендуем учесть при расчете компенсации за работу в праздничный день. Подробнее об этом расскажем [ниже](#P58).

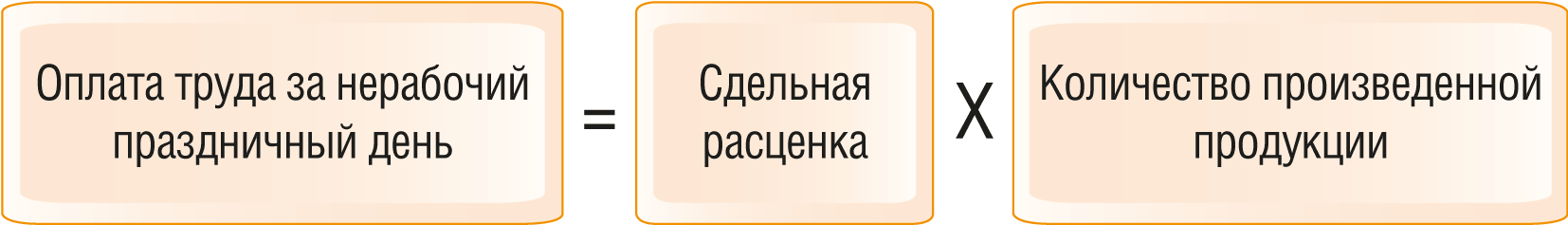
Приведем формулы расчета оплаты труда сдельщикам за работу в нерабочий праздничный день.

**Формула расчета оплаты работы в нерабочий праздничный день, если работник выбрал двойную оплату:**



|  |
| --- |
| Пример расчета  Работнику Иванову А.А. установлена простая сдельная система оплаты труда. Сдельная расценка за производство одной детали составляет 600 руб.  Иванова А.А. привлекли к работе в нерабочий праздничный день 04.11.2022 [(День народного единства)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102384) на восемь часов для изготовления четырех деталей.  Работник написал заявление с просьбой оплатить ему работу в этот день в повышенном размере. Работа в нерабочий праздничный день в организации оплачивается по двойным расценкам.  Оплата труда Иванова А.А. в этот день составила 4 800 руб. (600 руб. x 2 x 4 детали). |

**Формула расчета оплаты труда в нерабочий праздничный день в одинарном размере (если работник выбрал отгул):**



|  |
| --- |
| Пример расчета  Работнику Иванову А.А. установлена простая сдельная оплата труда. Сдельная расценка за производство одной детали составляет 600 руб.  Иванова А.А. привлекли к работе в нерабочий праздничный день 04.11.2022 [(День народного единства)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102384) на восемь часов для изготовления четырех деталей.  Работник написал заявление с просьбой предоставить ему за работу в этот день другой день отдыха 11.11.2022.  Оплата труда Иванова А.А. за работу в нерабочий праздничный день составила 2 400 руб. (600 руб. x 4 детали). |

**3.1. Как учесть компенсационные и стимулирующие выплаты при оплате труда сдельщиков в праздничные дни**

За работу в нерабочие праздничные дни выплатите работнику стимулирующие и (или) компенсационные выплаты, если они есть. Правила стандартные: 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. Такой вариант самый безрисковый. Если же оплачиваете работу в "обычный" праздник, такие выплаты учтите как при оплате обычного рабочего дня. Это следует, в частности, из [ч. 1 ст. 112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102376), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=717), [4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=721) ТК РФ.

Наша позиция по учету указанных выше выплат при оплате работы в нерабочие праздничные дни основана на [Постановлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100051) Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П. Несмотря на то что оно касается "работников-окладников", полагаем, что применять его нужно и к сдельщикам. Иначе нарушается принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в [ч. 1 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100026) ТК РФ. А значит, возможны [риски](#P82).

Отметим, что на практике не предложено универсальных формул расчета. Дело в том, что разновидностей сдельной оплаты труда множество, например [сдельно-премиальная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32437&dst=100043) (когда в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам выплачивается премия), [сдельно-прогрессивная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32437&dst=100048) (при которой продукция, изготовленная сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам и премиальные могут быть установлены в зависимости от количества изготовленной продукции по повышенным расценкам).

Чтобы не допустить ошибок при расчете, рекомендуем обращаться за разъяснениями по этому вопросу в Роструд с учетом вашего [вида сдельной системы оплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32437&dst=100028).

Рассмотрим расчет на примере, когда работнику со сдельной оплатой труда выплачивается фиксированная премия ([сдельно-премиальная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32437&dst=100043) система оплаты). Это самый распространенный на практике вид сдельной оплаты труда. Часть оплаты, исходя из стимулирующей выплаты, рекомендуем рассчитать с учетом количества часов, отработанных в нерабочий праздничный день.

|  |
| --- |
| Пример расчета  Работнику установлена [сдельно-премиальная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32437&dst=100043) система оплаты труда:   * сдельная расценка за производство одной детали - 600 руб.; * ежемесячная премия в фиксированном размере - 15 000 руб.   Работодатель привлек работника к работе в нерабочий праздничный день 04.11.2022 [(День народного единства)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102384) для изготовления трех деталей.  Работник написал заявление с просьбой оплатить ему работу в этот день в повышенном размере. Работа в нерабочий праздничный день в организации оплачивается по двойным расценкам.  Рассчитаем, как оплатить работнику этот день с учетом причитающихся ему выплат.  Сначала определим, сколько нужно выплатить исходя из сдельной расценки работника (о порядке расчета рассказывали [выше](#P34)):  600 руб. x 3 детали x 2 = 3 600 руб.  Затем рассчитаем размер премии за работу в нерабочий праздничный день 04.11.2022:  15 000 руб. / 167 ч x 6 ч x 2 = 1 077 руб. 84 коп.,  где  15 000 руб. - размер стимулирующей выплаты, причитающейся работнику за ноябрь (месяц, когда он привлекался к работе в нерабочий праздничный день);  167 ч - количество рабочих часов при пятидневной 40-часовой рабочей неделе в ноябре 2022 г. согласно [производственному календарю](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386234&dst=100672);  6 ч - количество часов, отработанных в нерабочий праздничный день согласно табелю учета рабочего времени.  Сумма, которую нужно выплатить работнику за работу в нерабочий праздничный день с учетом установленной ему ежемесячной премии, составит 4 677 руб. 84 коп. (3 600 руб. + 1 077 руб. 84 коп.). |

**4. Какие возможны риски при нарушении порядка оплаты нерабочих праздничных дней сдельщикам**

В этом случае вас могут привлечь, в частности, к административной ответственности по [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412704&dst=7454), [7 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412704&dst=7456) КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412702&dst=228) УК РФ). Например, это возможно:

* если не оплатите нерабочий праздничный день в повышенном размере при условии, что работник выбрал такую компенсацию;
* если не выплатите ему специальное дополнительное вознаграждение за нерабочий праздничный день, в который он не работал.