



## **ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Работа «напоминает о себе» и в праздничные дни**

В соответствии с Федеральным законом от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» с 2013 г. уточнен перечень нерабочих праздничных дней, закрепленный в ст. 112 ТК РФ. С указанного года к ним отнесены:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Таким образом, все дни с 1 по 8 января (до 2013 г. – с 1 по 6 января) включительно считаются нерабочими праздничными днями, что автоматически влечет за собой дополнительную (повышенную) оплату труда сотрудников организации при условии работы в эти дни. Даже если для сотрудника такие дни предусматриваются графиком работы как рабочие дни, оплата труда должна производиться не менее чем в двухкратном размере.

При осуществлении оплаты труда за нерабочие праздничные дни необходимо разделять порядок оплаты труда за время привлечения в установленном порядке к труду в указанные дни, а также порядок выплаты отдельным категориям работников так называемого дополнительного вознаграждения за рассматриваемые дни.

В отдельных случаях наличие в определенных месяцах праздничных дней сказывается на сумме получаемого работником среднего заработка.

### **Правила привлечения к труду в праздничные дни**

Согласно общим положениям, закрепленным в ст. 113 ТК РФ, работа в праздничные дни запрещается. Исключения могут составлять только случаи, оговоренные

непосредственно в ТК РФ. В большинстве случаев работник вправе отказаться от работы в рассматриваемые дни. То есть работодатель или иное уполномоченное должностное лицо администрации вправе предложить «поработать» в «красный» день календаря, а работник со своей стороны имеет право такое предложение отклонить без всяких последствий.

Наряду с этим, в строго определенных ст. 113 ТК РФ случаях работник обязан подчиниться требованию работодателя и выйти на работу в праздничный день. Эти случаи исключительные и оговорены в части третьей указанной статьи ТК РФ:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В приведенных случаях не требуется ни согласия самого работника, ни мнения профсоюзной организации. Вместе с этим, издание письменного приказа (распоряжения) руководителя требуется. После того как такое распоряжение доведено до сведения работника и в нем содержится предписание, обусловленное вышеприведенными обстоятельствами, он должен выйти на работу.

Во всех остальных случаях привлечение к работе в праздничные дни допускается только с письменного согласия самого работника и с учетом мнения профсоюзного органа. На это указано в ч. 5 ст. 113 ТК РФ. Как правило, свое согласие работники дают, подписываясь под издаваемым письменным приказом (распоряжением) о необходимости выйти на работу в соответствующий день. Издание такого приказа (распоряжения) в данных случаях является обязательным.

В отдельном порядке действующее законодательство определяет порядок производства в нерабочие праздничные дни таких работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации и производства), неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, а также работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения. Как правило, указанные работы выполняются работниками, которым установлен режим сменной работы и (или) суммированного учета рабочего времени. В таких случаях рабочие дни для них могут приходиться на праздники, что означает обязательность выхода на работу в такие дни.

В установленном порядке до сведения работников доводятся графики сменности (графики выхода на работу), которыми и определяется необходимость выполнения работ и в особые (праздничные) дни.

Такие категории лиц, как беременные женщины и лица в возрасте до 18 лет, не должны привлекаться к работе в праздники. Таковы положения ст. 259 и 268 ТК РФ, и если они нарушены, организация и соответствующие должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к работам в рассматриваемые дни, только если это не запрещено им по состоянию здоровья. Данные лица должны быть в письменной форме под расписку извещены о своем праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Изложенные положения в полной мере распространяются (см. часть третья ст. 259 ТК РФ) на матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осу-

ществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В особом порядке к работе в праздничные дни могут привлекаться также творческие работники 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. Перечень таких работников определен постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252.

### **Документальное оформление порядка привлечения к работе в праздничный день**

В соответствии с ч. 8 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни должно производиться по письменному распоряжению работодателя.

Приведенная норма касается всех без исключения случаев, включая:

- привлечение к работе в праздничные дни без согласия работника (ч. 3 ст. 113 ТК РФ);
- выполнение в праздничные дни работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ по обслуживанию населения, неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ (в этом случае привлечение к работе оформляется также графиками сменности с учетом мнения профсоюзной организации);
- привлечение к работе в рассматриваемые дни творческих работников;
- случаи работы сотрудников в праздничные дни с их письменного согласия (в данном случае необходимо наличие мнения профсоюзной организации).

Действующим законодательством типовая форма письменного приказа (распоряжения) работодателя о привлечении работника к работе в праздничный день не определена. В связи с этим такого рода приказ оформляется согласно общим правилам документооборота. До издания приказа в соответствующих случаях необходимо получить согласие самого работника на работу в праздничный день, а также учесть мнение профсоюзного органа организации.

До получения согласия работника и (или) до издания приказа необходимо также четко определить, кого следует привлечь к работе в «означенные» дни и на каких условиях. Эта задача может быть реализована посредством представления руководителями структурных подразделений докладных записок, проектов графиков сменности и т. п.

После того, как потребность в «рабочей» силе на предстоящие праздники определена, необходимо определить, какого конкретно работника следует в письменной форме уведомить о его праве отказаться от работы в нерабочий праздничный день. Либо это оформляется непосредственно на издаваемом приказе (распоряжении) о привлечении к работе в праздничный день или же может оформляться специальное письменное «предложение» выйти на работу в праздничный день с уведомлением работника о его праве (со ссылкой на ч. 7 ст. 113 ТК РФ) отказаться от такого вызова.

Наиболее предпочтительным вариантом подтверждения согласия работника выйти на работу в праздник является собственноручно (а не с использованием компьютерной техники) написанное им заявление, в котором бы он выразил согласие выйти на работу в означенный работодателем «красный» день календаря.

Учесть мнение профсоюзного органа администрация организации обязана в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ. В порядке реализации положений данной статьи применительно к работе в выходные и праздничные дни администрация

определяет единые правила привлечения работников к выполнению обязанностей в указанные дни или же учитывает местные в каждом конкретном случае.

### **Отражение работы в праздничный день в таблице учета рабочего времени**

Время работы в праздничный день в особом порядке отражается в таблице учета рабочего времени. Коммерческим и иным организациям, которые не относятся к государственным (муниципальным) учреждениям, при решении вопроса, в каком порядке работу в праздничный день следует отразить в таблице учета рабочего времени, рекомендуется исходить из постановления Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 и утвержденных данным документом форм № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда», № Т-13 «Табель учета рабочего времени». К сожалению, с 2013 г. указанная форма не является унифицированной, а потому организации обязаны самостоятельно определять для себя формы используемых первичных документов.

В частности, для отражения работы в праздничный день предусмотрены буквенный код «РВ» и (или) цифровой код «03».

Государственные и муниципальные учреждения с 2015 г. применяют форму «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» (форма 0504421), утвержденную приказом Минфина России от 30 марта 2015 г. № 52н. При формировании табеля по форме 0504421 отработанное в праздничные дни время отражается с использованием кода «В».

### **Общие правила оплаты труда в выходные и праздничные дни**

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в следующем порядке:

- 1) сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 3) 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 часовой или дневной ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом и (или) непосредственно в индивидуальных трудовых договорах с работниками.

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.

Речь об оплате может идти только в том случае, если работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день производилась по требованию работодателя (администрации). Если инициатива выйти на работу в выходной (праздничный) день принадлежит сотруднику, администрация с необходимостью оплаты может и не согласиться.

В рамках сдельной оплаты труда работа в праздничные дни оплачивается в любом случае не менее чем в двойном размере. Факт предоставления отгула на суммах оплаты труда никак не сказывается.



### Пример 1

Предположим, что оплата труда сотрудника осуществляется по сдельным расценкам.

5 января 2016 г. работник с его письменного согласия был привлечен к выполнению трудовых обязанностей.

Принятым в организации коллективным договором предусмотрена оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

Всего за месяц работник изготовил:

– изделие А – 400 единиц по расценке 15 руб., в том числе в выходной день – 50 единиц;

– изделие Б – 250 единиц по расценке 25 руб., в том числе в праздничный день – 35 единиц.

Всего заработная плата сотрудника составит 13 875 руб., в том числе:

– из расчета сдельной расценки по изделию А – 6750 руб.  $((50 \text{ ед.} \times 15 \text{ руб.} \times 2) + (400 \text{ ед.} - 50 \text{ ед.}) \times 15 \text{ руб.})$ ;

– из расчета сдельной расценки по изделию Б – 7125 руб.  $((35 \text{ ед.} \times 25 \text{ руб.} \times 2) + ((250 \text{ ед.} - 35 \text{ ед.}) \times 25 \text{ руб.})$ .

## Оплата труда при установленной ставке заработной платы

В соответствии с принятой в организации системой оплаты труда работникам могут устанавливаться часовые, дневные и (или) месячные тарифные ставки. В таких случаях время работы в выходные и (или) нерабочие праздничные дни должно оплачиваться не менее чем по двойным часовым (дневным) ставкам.

Как правило, тарифные ставки устанавливаются рабочим.

Для расчета сумм оплаты дневные ставки могут переводиться в часовые, а месячные ставки – в дневные или часовые.

Дневные ставки в часовые переводятся посредством деления на норму рабочего времени за 1 рабочий день исходя из продолжительности рабочей недели, право на которую имеет сотрудник. При 40-часовой рабочей неделе величина часовой ставки определяется путем деления дневной ставки на 8 час., при 36-часовой рабочей неделе – делением дневной ставки на 7,2 часа; при 30-часовой рабочей неделе – делением дневной ставки на 6 час. В свою очередь, продолжительность рабочего дня определяется делением установленной работнику продолжительности рабочей недели на 5 дней (количество рабочих дней за неделю, принимаемое при определении нормированного значения рабочего времени).



### Пример 2

Предположим, что работнику организации установлена 40-часовая рабочая неделя и дневная ставка исходя из присвоенного ему 3 квалификационного разряда в размере 840 руб.

Часовая тарифная ставка составит 105 руб.  $(840 \text{ руб.} / 8 \text{ час.})$ , где 8 час. – продолжительность рабочего дня, определяемая как 40 час. / 5 дней).

Допустим, что в январе 2016 г. сотрудник отработал в праздничные дни 15 час. Согласно принятому в организации положению об оплате труда величина оплаты в праздничный день установлена в двойном размере.

Всего за месяц работник отработал 135 час., в том числе 15 час. – в праздничные дни.

Заработная плата работника за месяц составит 15 750 руб.:

- из расчета тарифной ставки – 12 600 руб.  $((135 \text{ час.} - 15 \text{ час.}) \times 105 \text{ руб.})$ ;
- из расчета оплаты времени работы в праздничные дни – 3150 руб.  $(15 \text{ час.} \times 105 \text{ руб.} \times 2)$ .

При установлении работнику месячной тарифной ставки величина дневной или часовой ставки может определяться двумя методами:

1) применительно к каждому конкретному месяцу – путем деления величины месячной тарифной ставки на количество рабочих дней (часов) в соответствующем месяце;

2) с использованием среднемесячного количества рабочих дней (часов) в соответствующем году.

Выбранный организацией вариант необходимо закрепить в коллективном договоре, локальных нормативных актах и (или) непосредственно в трудовых договорах с работниками.



### Пример 3

Предположим, что работнику организации установлена месячная тарифная ставка в размере 18 400 руб. Согласно принятому положению об оплате труда тарифная ставка работнику выплачивается ежемесячно в одинаковом размере (при условии полностью отработанной нормы рабочего времени в соответствующем месяце), и все другие выплаты исчисляются исходя из установленной работнику единой тарифной ставки.

Допустим, что в январе 2016 (норма при 40-часовой рабочей неделе 120 час.) сотрудник 8 час. работал в праздничный день, а остальные 112 час. – в рабочие дни.

В том же положении об оплате труда определено, что оплата труда за работу в выходные и нерабочие и праздничные дни осуществляется в двойном размере.

Заработная плата работника за месяц составит:

- 1) из расчета тарифной ставки – 17 173 руб. 33 коп.  $(18\,400 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 112 \text{ час.})$ ;
- 2) из расчета оплаты труда в праздничные дни – 2453 руб. 33 коп.  $(18\,400 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 2)$ .



### Пример 4

Воспользуемся условиями примера 3 и предположим, что согласно положению по оплате труда оплата труда сотрудника осуществляется с использованием среднемесячного количества рабочих часов, определяемого делением годовой нормы рабочего времени на 12 месяцев.

В 2016 г. при 40-часовой рабочей неделе годовая норма рабочего времени составляет 1974 час. Соответственно, среднемесячное количество рабочих часов составит 164,5 час.  $(1974 \text{ час.} / 12 \text{ месяцев})$ .

Заработная плата работника за месяц составит 14 317 руб. 33 коп.:

- 1) из расчета тарифной ставки – 12 527 руб. 66 коп.  $(18\,400 \text{ руб.} / 164,5 \text{ час.} \times 112 \text{ час.})$ ;
- 2) из расчета оплаты труда в праздничные дни – 1789 руб. 67 коп.  $(18\,400 \text{ руб.} / 164,5 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 2)$ .

## Оплата труда работников с месячным окладом

Как отмечалось выше, исходя из общих положений ст. 153 ТК РФ работа в нерабочие праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада.

При установлении работнику оклада (должностного оклада) оплата труда в нерабочий праздничный день может производиться из расчета части оклада за день или час работы. При расчетах принимается количество рабочих дней (часов) по норме соответствующего месяца. На это, в частности, указано в разъяснении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27 декабря 1972 г. № 12/35.



### Пример 5

Предположим, что в организации применяется поденный учет рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье.

Месячный оклад работника организации составляет 20 000 руб.

При норме рабочего времени за январь 2016 г. в 15 рабочих дней работником на основании письменного распоряжения работодателя, кроме указанного количества рабочих дней, отработан еще праздничный день 7 января. Отгул за работу в праздничный день не предоставлялся.

Заработная плата за месяц составит 22 666 руб. 67 коп., в том числе:

- из расчета оклада – 20 000 руб.;
- из расчета оплаты работы в праздничный день – 2666 руб. 67 коп. (20 000 руб. / 15 дней по норме × 1 день × 2).



### Пример 6

Воспользуемся условиями примера 5 и предположим, что при норме рабочего времени за январь 2016 г. в 120 час. работник, кроме того, отработал в один из праздничных дней по просьбе администрации 8 час. Отгул за работу в праздничный день не предоставлялся.

Заработная плата за месяц составит 22 666 руб. 67 коп., в том числе:

- из расчета оклада – 20 000 руб.;
- из расчета оплаты работы в праздничный день – 2666 руб. 67 коп. (20 000 руб. / 120 час. по норме × 8 час. × 2).

При предоставлении отгула взамен дней (часов), отработанных в праздники, оплата праздничного дня производится в одинарном размере. На это указано как в части первой ст. 153 ТК РФ, так и в части третьей той же статьи ТК РФ. Напомним, что 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.



### Пример 7

Воспользуемся условиями примера 5 и предположим, что за работу 7 января 2016 г. работник использовал в январе 2016 г. отгул.

По итогам января 2016 г. в таблице учета рабочего времени 14 дней будут отражены как рабочие (буквенный код «Я»), один день будет отражен как работа в праздничный день (код «РВ») и еще один день будет показан как отгул за работу в праздничный день (код «НВ»).

Сумма оплаты труда за 7 января составит 1333 руб. 33 коп. (20 000 руб./15 дней по норме января).

В месяце, в котором работник использовал отгул за работу в выходной (нерабочий праздничный день), ему должен быть выплачен полноценный оклад. В данном случае организации должны руководствоваться в первую очередь частью первой ст. 153 ТК РФ, где указано на то, что если работа в праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, оплата труда производится в размере не менее 1 оклада.

Такой же вывод содержится в письме Роструда от 18 февраля 2013 г. № ПГ/992-6-1. Именно в данном разъяснении впервые было четко указано на то, что если работник выбирает день отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

Таким образом, организация не вправе снижать работнику оклад (должностной оклад) только на том основании, что в соответствующем месяце данным сотрудником используется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Объясняется это тем, что по общим правилам указанный день отдыха исключается из нормы рабочего времени, а потому отработать данный день для получения полноценного оклада (должностного оклада) работник не обязан.



#### Пример 8

Воспользуемся условиями примера 7.

За январь 2016 г. организация должна оплатить работнику полный оклад в размере 20 000 руб. Данный оклад в указанном месяце работнику причитается к начислению за отработку не нормы времени, предусмотренной таблицем-календарем за январь 2016 г., а за 14 рабочих дней января (15 рабочих дней по норме – 1 день, на который приходится отгул за работу в выходной или нерабочий праздничный день).

Всего заработок сотрудника за январь 2016 г. составит 21 333 руб. 33 коп., в том числе:

- 1) из расчета оклада – 20 000 руб. (за 14 рабочих дней января 2016 г.);
- 2) из расчета оплаты праздничного дня – 1333 руб. 33 коп. (20 000 руб./15 дней по норме × 1 день).

Приведенные расчеты заработной платы возможны при реализации соответствующих принципов в программном обеспечении. Речь идет о возможности корректировки нормы рабочего времени каждого отдельного сотрудника для выплаты оклада (должностного оклада). При невозможности такой корректировки приведенные расчеты будут затруднены.

Как возможная альтернатива, может рассматриваться общая норма части первой ст. 153 ТК РФ об оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. То есть несмотря на норму части третьей ст. 153 ТК РФ (об оплате в одинарном размере при наличии отгула за работу в указанный день) организация вправе предусмотреть в своих локальных актах оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день всегда в двойном размере. Такое право организации предоставляет и ст. 153 ТК РФ (конкретные размеры и порядок определяет именно сама организация), и ст. 135 ТК РФ (систему оплаты труда определяет именно организация в своих локальных актах).





### Пример 9

Воспользуемся условиями примера 8 и предположим, что согласно принятым в организации решениям оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день всегда производится в двойном размере оклада (должностного оклада) независимо от того, требует сотрудник отгул или нет. При этом оклад (должностной оклад) рассчитывается исходя из фактически отработанного времени.

Зарботная плата работника за январь 2016 г. составит 21 333 руб. 34 коп.:

1) оклад за фактически отработанное время, исключая работу в выходной или нерабочий праздничный день, – 18 666 руб. 67 коп. (20 000 руб./15 дней по норме × 14 фактически отработанных дней);

2) оплата за работу в праздничный день – 2666 руб. 67 коп. (20 000 руб./15 дней по норме месяца × 2).

Для применения такого расчета заработной платы необходимо будет соответствующие решения закрепить в коллективном договоре и (или) локальных актах организации. Однако, несмотря на равные суммы заработка, в общей сумме работник может потерять, если в организации от суммы исчисленного оклада рассчитываются другие дополнительные выплаты (доплата за совмещение должностей, премия и т. д.).

Еще одним возможным вариантом оплаты труда является оплата дня отдыха, предоставленного работнику в соответствии со ст. 153 ТК РФ за работу в выходной или нерабочий праздничный день. В данном случае отгул оформляется в таблице учета рабочего времени не кодом «НВ» (дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)), а как явка на рабочее место («Я»). При таком варианте расчет заработка будет такой же, как в примере 7. Однако данный вариант вызывает наибольшее число вопросов и нареканий.



### Пример 10

Воспользуемся условиями примера 8.

Согласно принятым решениям организация оформляет день отдыха, предоставленный за работу в выходной или нерабочий праздничный день, как отработанный день.

Заработок за январь 2016 г. составит 21 333 руб. 33 коп., в том числе:

1) из расчета оклада – 20 000 руб. (за 15 рабочих дней января 2015 г.);

2) из расчета оплаты праздничного дня – 1333 руб. 33 коп. (20 000 руб./15 дней по норме × 1 день).

## Особенности оплаты труда при суммированном учете рабочего времени

При суммированном учете рабочего времени работа в общие выходные дни (суббота, воскресенье), а также в праздники может планироваться графиком сменности и включаться в месячную норму рабочего времени. На это обращено внимание еще в Разъяснении Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни».

Выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени предусматриваются графиком сменности и ими могут быть любые дни недели. Если работа для работника в праздничный и (или) выходной (не общеустановленный, а тот, который определен для конкретного работника графиком сменности) не планировалась, но фактически производилась, то такая работа окажется произведенной

сверх месячной нормы рабочего времени и работник будет иметь право на отгул и оплату в одинарном размере или на оплату не менее чем в двойном размере без предоставления отгула.



### Пример 11

Предположим, что в организации применяется режим суммированного учета рабочего времени.

Тарифная ставка работника в месяц составляет 15 000 руб.

При месячной норме рабочего времени в январе 2016 г. 120 часов всего за месяц отработано 120 час., в том числе 4 января по графику 8 час.

Заработная плата за январь 2016 г. составит 16 000 руб. 00 коп., в том числе:

- 1) из расчета тарифной ставки – 15 000 руб. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 120 \text{ час.}$ );
- 2) из расчета оплаты труда в праздничный день – 1000 руб. 00 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 1$ ).



### Пример 12

Воспользуемся условиями примера 11 и предположим, что сотрудник отработал в январе 2016 г. 120 часов по графику и 8 час. в праздничный день вне графика.

Заработная плата за месяц составит 17 000 руб. 00 коп., в том числе:

- 1) из расчета тарифной ставки – 15 000 руб. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 120 \text{ час.}$ );
- 2) из расчета оплаты труда в праздничный день – 2000 руб. 00 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 2$ ).

Соответствующие расчеты могут производиться также с использованием среднемесячного количества рабочих часов, если это предусмотрено принятым в организации коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, регулирующим вопросы оплаты труда.



### Пример 13

Воспользуемся условиями примера 12 и предположим, что согласно принятому в организации Положению об оплате труда оплата труда сотрудников с суммированным учетом рабочего времени осуществляется с использованием среднемесячного количества рабочих часов. Для работников с 40-часовой рабочей неделей данная величина в 2016 г. составит 164,5 час. ( $1974 \text{ час.} / 12 \text{ месяцев}$ ).

Заработная плата за месяц составит 12 401 руб. 22 коп., в том числе:

- 1) из расчета тарифной ставки – 10 942 руб. 25 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 164,5 \text{ час.} \times 120 \text{ час.}$ );
- 2) из расчета оплаты труда в праздничный день – 1458 руб. 97 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 164,5 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 2$ ).

Из числа сверхурочных часов должна исключаться «праздничная» смена, отработанная исключительно сверх нормы рабочего времени

В п. 4 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 указано, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться. Объясняется это тем, что такая работа уже была оплачена в двойном размере.

Указанное разъяснение было утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21.

Необходимость применения комментируемого разъяснения в условиях действия ТК РФ была неоднократно подтверждена судебными органами (см., в частности, решение Верховного Суда Российской Федерации от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341).

При всем этом необходимо учитывать, что исключаться из числа сверхурочных часов должна работа в праздничный день, произведенная именно сверх нормы рабочего времени. Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в общепринятые праздничные дни (1, 2, 3, 4, 5 и 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 и 9 мая; 12 июня и 4 ноября) может предусматриваться графиком сменности и в обычном порядке считается выполненной в пределах нормы рабочего времени. По этой причине обычная праздничная смена считается сверхурочной не может.



#### **Пример 14**

Предположим, что работник организации занят на условиях суммированного учета рабочего времени. Учетный период – месяц.

Согласно графику на ноябрь 2016 г. работник должен отработать 14 смен по 12 часов, включая смену 4 ноября. Всего отработано в месяце 167 часов (при норме 167 часов).

В данном случае смена 4 ноября предусмотрена графиком работы и отработана в пределах нормы рабочего времени. Данная смена должна быть оплачена не менее чем в двойном размере как время работы в праздничный день.

Сверхурочных часов в ноябре 2016 г. у работника по условиям данного примера не имеется.



#### **Пример 15**

Вспользуемся условиями примера 14 и предположим, что работник вне своего графика был привлечен к работе в одну из смен.

Всего им за ноябрь 2016 г. отработано 15 смен по 12 часов, или всего 180 часов.

Количество сверхурочных часов за ноябрь 2016 г. составит 13 часов (180 часов – 167 часов). В данном случае смена 4 ноября должна быть оплачена не менее чем в двойном размере как работа, выполненная в праздничный день. Однако из числа сверхурочных часов время работы 4 ноября исключено быть не может, так как оно предусматривалось графиком работы.

Как видим, предусмотренная графиком работы праздничная смена исключаться из числа сверхурочных часов не может, так как она планируется как обычное рабочее время и не может считаться именно как сверхурочная. И только если работа в праздник не планировалась, а фактически состоялась, она должна быть исключена из числа сверхурочных часов.



#### **Пример 16**

Вспользуемся условиями примера 14 и предположим, что графиком работы сотрудника смена 4 ноября не планировалась.

По причине невыхода на работу сменщика работник был дополнительно привлечен к работе 4 ноября. Всего за ноябрь отработано 180 часов, в том числе вне графика 4 ноября 12 часов.

Работа 4 ноября должна быть в любом случае оплачена в повышенном размере как работа в праздничный день. Однако 12 отработанных в данный день часов должны быть исключены из числа сверхурочных часов, так как работа 4 ноября была выполнена сверх нормы (вне графика).

В данном случае количество сверхурочных часов за ноябрь 2016 г. составит только 1 час. (180 фактически отработанных часов – 167 часов по норме в данном месяце – 12 часов, отработанных в праздничный день 4 ноября сверх нормы рабочего времени).

Отдельные затруднения для определения числа сверхурочных часов имеются в случае, если число часов по графику работы сотрудника изначально превышает норму рабочего времени за учетный период. И тогда нельзя с достаточной степенью уверенности заявлять, что работа в праздничный день (праздничную смену) входит в норму времени за данный учетный период. Однако даже если графиком работы такая смена предусмотрена, то следует считать, что эта работа в пределах нормы рабочего времени. Для другого вывода у организации должно быть четкое объяснение.



### Пример 17

Воспользуемся условиями примера 14.

Согласно графику работы сотрудник должен отработать в ноябре 2016 г. 15 смен по 12 часов, включая смену в праздничный день 4 ноября 12 часов.

Всего за месяц работник отработал 180 часов при норме рабочего времени в 167 часов. 13 часов отработаны сверх нормы рабочего времени.

Для того чтобы смену 4 ноября считать отработанной сверхурочно, у администрации должно быть четкое тому обоснование. Но почему именно смена 4 ноября будет считаться сверхурочной? Почему бы такой сменой не считать любую другую, предусмотренную графиком работы?

Согласно общим требованиям график работы (сменности) должен формироваться в пределах нормы рабочего времени, а потому смену 4 ноября необходимо считать отработанной в пределах нормы рабочего времени.

В данном случае смена 4 ноября должна быть оплачена не менее чем в двойном размере. Но при определении количества сверхурочных часов она исключаться не должна, так как была предусмотрена графиком сменности. Число сверхурочных часов составит 13 часов (180 часов – 167 часов).

Логично предположить, что как минимум часть предусмотренной графиком работы праздничной смены может считаться сверхурочной (например, из принципа пропорциональности). Однако достаточных оснований для отнесения такой смены к сверхурочной у работодателя не имеется.

В любом случае из числа сверхурочных часов должно исключаться время, отработанное сверх установленной продолжительности рабочей смены.



### Пример 18

Воспользуемся условиями примера 14.

Согласно графику на ноябрь 2016 г. работник должен отработать 14 смен по 12 часов, включая смену 4 ноября. Всего фактически отработано в месяце 170 часов (при норме 167 часов), в том числе 14 часов 4 ноября.

В данном случае несмотря на то, что смена 4 ноября предусмотрена графиком работы (а значит в пределах нормы рабочего времени), но 2 часа в данный день все равно считаются отработанными сверх нормы рабочего времени.

14 часов, отработанных 4 ноября, должны быть оплачены не менее чем в двойном размере как работа в праздничный день.

Часы, отработанные в выходные и праздничные дни, в ночное время оплачиваются по обоим основаниям.

В отличие от приведенных выше положений, работа в праздники, которая осуществлялась в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов), оплачивается по обоим основаниям – как за работу в праздник, так и за работу в ночное время. Объясняется это тем, что ограничений на это действующим законодательством не определено, а согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время должен быть оплачен в повышенном размере.

Минимальный размер дополнительной (повышенной) оплаты за работу в ночное время согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 установлен в размере 20% часовой тарифной ставки или части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.



### Пример 19

Вспользуемся условиями примера 11 и предположим, что работник 4 января 2016 г. отработал в ночное время 4 часа. Принятым в организации положением об оплате труда предусмотрена повышенная оплата труда в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Заработная плата за январь 2016 г. составит 16 100 руб. 00 коп., в том числе:

- 1) из расчета тарифной ставки – 15 000 руб. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 120 \text{ час.}$ );
- 2) из расчета оплаты труда в праздничный день – 1000 руб. 00 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 8 \text{ час.} \times 1$ );
- 3) из расчета доплаты за работу в ночное время – 100 руб. 00 коп. ( $15\,000 \text{ руб.} / 120 \text{ час.} \times 4 \text{ час.} \times 20\%$ ).

### Дополнительное вознаграждение за месяцы, на которые приходятся праздничные дни

При оплате труда своих сотрудников организации должны учитывать положения ст. 112 ТК РФ, определяющие порядок оплаты труда за те месяцы календарного года, на которые приходятся нерабочие праздничные дни.

Указанной статьей ТК РФ предусмотрена выплата дополнительного вознаграждения работникам за те календарные месяцы, на которые приходятся нерабочие праздничные дни.

Дополнительное вознаграждение устанавливается с целью поддержания заработной платы сотрудников на едином уровне и выплачивается только в случае, если работники не привлекались к работе в праздничный день. Если в тот или иной праздничный день сотрудник работал, за этот день вознаграждение не выплачивается. В данном случае работник пользуется правом на повышенную оплату труда за фактическую работу в нерабочий праздничный день по правилам, определенным ст. 153 ТК РФ.

Размер и порядок выплаты вознаграждения определяются действующими в организации коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или же непосредственно заключенными с работниками трудовыми договорами. Как вариант, соответствующие вопросы могут быть регламентированы специальным приказом (распоряжением) работодателя.

Исходя из положений ст. 112 ТК РФ право на получение дополнительного вознаграждения не имеют работники, получающие оклад (должностной оклад).

По мнению автора, это касается также работников, оплата труда которых основана на часовых ставках оплаты труда, определяемых исходя из оклада (должностного оклада) в месяц и нормы рабочего времени в соответствующем месяце.

Наряду с этим, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). В связи с уменьшением количества рабочих дней (часов) в соответствующем месяце дневная (часовая) ставка или оплата согласно окладу за каждый отработанный день (час) должна быть увеличена, а вся сумма заработной платы за месяц останется примерно той же, на которую работник претендовал бы в случае, если дополнительных праздничных дней в соответствующем месяце не было.



### Пример 20

Предположим, что должностной оклад работника в месяц установлен в размере 15 000 руб.

На январь 2016 г. по графику пятидневной рабочей недели приходится 15 рабочих дней.

Дневной должностной оклад работника составит 1000 руб. 00 коп. (15 000 руб./15 рабочих дней), а должностной оклад за месяц – 15 000 руб. (1000 руб. 00 коп. × 15 рабочих дней).

Предположим, что работник из 15 рабочих дней по графику отработал 12 рабочих дней, а в остальные дни он болел. Сумма заработной платы работника из расчета должностного оклада за месяц составит 12 000 руб. 00 коп. (15 000 руб./15 рабочих дней по графику × 12 фактически отработанных рабочих дней).

Предусмотренное ст. 112 ТК РФ дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни работнику выплачиваться не должно.



### Пример 21

Предположим, что в январе 2016 г. работник отработал 112 часов при норме рабочего времени за данный месяц при 40-дневной рабочей неделе 120 часов.

Работнику установлен должностной оклад в размере 15 000 руб. в месяц.

Часовая ставка оплаты труда работника исходя из установленного ему должностного оклада за январь 2016 г. составит 125 руб. 00 коп. (15 000 руб./120 часов), а сумма заработной платы из расчета должностного оклада за месяц – 14 000 руб. 00 коп. (125 руб. 00 коп. × 112 отработанных часов).

В случае, если работник в январе 2016 г. отработал бы все часы по норме рабочего времени, его заработная плата из расчета оклада составила бы 15 000 руб.

Права на получение предусмотренного ст. 112 ТК РФ дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни работник не имеет.

Исходя из изложенного положения ст. 112 ТК РФ об установлении дополнительного вознаграждения касаются исключительно работников из числа сельхозработников, а также лиц, получающих единые часовые тарифные ставки (определяемые без учета нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц) и сотрудников, оплата труда которых основана на безтарифной системе оплаты труда.

Рекомендуется величину предусмотренного ст. 112 ТК РФ дополнительного вознаграждения устанавливать в размере среднедневного заработка работника, дневной ставки или в ином порядке, согласованном сторонами трудовых отношений и закрепленном в соответствующем локальном нормативном акте.



### Пример 22

Предположим, что заработная плата работника определяется на основе единой часовой ставки – 160 руб. за каждый фактически отработанный час. При этом размер ставки не зависит от календарного месяца, количества часов по норме и других обстоятельств.

Всего за январь 2016 г. работник отработал 120 час. (все время по графику работы).

Также согласно принятому в организации положению об оплате труда работнику установлена выплата дополнительного вознаграждения за праздничные дни, в которые он не привлекался к работе. Размер вознаграждения определяется умножением установленной работнику часовой ставки на продолжительность рабочего дня, определяемую исходя из установленной работнику нормы рабочего времени (при 40-часовой рабочей неделе – на 8 час., при 36 часовой рабочей неделе – на 7,2 часа и т. д.).

Работнику установлена нормальная продолжительность рабочего времени.

Сумма заработной платы работника за январь составит 29 440 руб., в том числе:

– из расчета оплаты труда за фактически отработанное время – 19 200 руб. (160 руб. × 120 час.);

– из расчета дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни – 10 240 руб. (160 руб. × 8 праздничных дней × 8 час.).



### Пример 23

Предположим, что заработная плата работника строится на основе бестарифной системы оплаты труда с выплатой вознаграждения в процентах от суммы заключенных им договоров на продажу продукции.

Действующим в организации коллективным договором предусмотрена выплата вознаграждения за праздничные дни в размере среднедневного заработка, определяемого по правилам ст. 139 ТК РФ для случаев, отличных от исчисления среднего заработка.

Допустим, что за январь 2016 г. сумма вознаграждения сотрудника составила 24 150 руб. На январь приходится 8 нерабочих праздничных дней, которые оплачиваются в размере дополнительного вознаграждения из расчета среднего заработка.

Для исчисления сумм среднего заработка должен быть принят расчетный период в 12 календарных месяцев (если только иное не предусмотрено коллективным договором организации), предшествующих январю 2016 г., то есть период с 1 января по 31 декабря 2015 г. Допустим, что сумма учитываемой при расчете среднего заработка заработной платы за указанный период составила 24 6200 руб., а количество отработанных за этот же период рабочих дней по графику пятидневной рабочей недели – 218 (остальные рабочие дни по графику не отработаны в связи с нахождением работника в оплачиваемом отпуске или в связи с болезнью).

Величина среднедневного заработка работника составит 1129 руб. 36 коп. (24 6200 руб./218 дней). Соответственно, сумма дополнительного вознаграждения за праздничные дни в январе 2016 г. составит 9034 руб. 88 коп. (1129 руб. 36 коп. × 8 праздничных дней).

Всего сумма заработной платы за месяц из расчета основного и дополнительного вознаграждения составит 25 279 руб. 36 коп. (24 150 руб. + 1129 руб. 36 коп.).



### Пример 24

Предположим, что заработная плата работника определяется по сдельной форме путем умножения сдельной расценки, соответствующей разряду выполняемой работы, на количество изготовленной продукции.

При этом работнику присвоен 4 тарифный разряд, ставка оплаты по которому согласно принятой в организации системе составляет 12 400 руб.

Действующим в организации коллективным договором предусмотрена выплата согласно ст. 112 ТК РФ дополнительного вознаграждения в размере дневной ставки работника, определяемой путем деления ставки оплаты труда, соответствующей присвоенному работнику тарифному разряду, на количество рабочих дней в соответствующем месяце по календарю пятидневной рабочей недели.

Допустим, что всего за месяц работником изготовлено 124 единицы продукции, оплачиваемой по сдельной расценке 62 руб., и 57 единиц продукции, оплачиваемых по сдельной расценке 58 руб.

Заработная плата работника из расчета сдельной расценки составит 10 994 руб. (124 единицы × 62 руб. + 57 единиц × 58 руб.).

Сумма дополнительного вознаграждения за праздничные дни января 2016 г. составит 4650 руб. (5835 руб. / 29 коп. / 17 рабочих дней по графику пятидневной рабочей недели в январе × 8 праздничных дней).

Всего заработная плата работника за январь 2016 г. из расчета сдельной расценки и дополнительного вознаграждения составит 16 829 руб. 29 коп. (10 994 руб. + 5835 руб. / 29 коп.).

Как представляется, право на получение вознаграждения имеют и те сотрудники, оплата труда которых строится на основе среднемесячного количества рабочих часов.



### Пример 25

Предположим, что работнику организации установлена месячная тарифная ставка в размере 15 000 руб.

При этом его заработная плата за соответствующий месяц определяется с использованием среднемесячного количества рабочих часов. Если работнику установлена 40-часовая рабочая неделя, данный показатель в 2016 г. составит 164,5 час. (1974 час. / 12 мес., где 1970 час. – норма рабочего времени в 2016 г. согласно производственному таблице-календарю для 40-часовой рабочей недели).

Если в январе 2016 г. работник отработал 120 час., его заработок из расчета тарифной ставки составит 10 942 руб. 25 коп. (15 000 руб. / 164,5 час. × 120 час.).

В данном случае работнику должно быть выплачено также предусмотренное ст. 112 ТК РФ дополнительное вознаграждение за 8 праздничных дней января 2016 г.

Возникает вопрос: имеют ли работники право на получение предусмотренного ст. 112 ТК РФ дополнительного вознаграждения за дни, приходящиеся на период оплачиваемых отпусков? В данном случае нерабочие праздничные дни в календарные дни отпуска не включаются, а потому фактически сумма заработной платы работников также занижается.

Поскольку каких-либо ограничений на возможность оплаты указанных праздничных дней ст. 112 ТК РФ не содержит, то оплачиваться они должны и в том случае, если работник находится в отпуске. Досрочная выплата вознаграждения (в отличие от среднего заработка) не предусмотрена, а потому начисляться оно должно по истечении соответствующего месяца.

Опять же «окладники» (и им подобные сотрудники) права на получение вознаграждения за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, не имеют.

В отличие от вышеизложенного, за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности, дополнительное вознаграждение



не выплачивается. Эти дни оплачиваются в виде пособия по временной нетрудоспособности.

Суммы предусмотренного ст. 112 ТК РФ дополнительного вознаграждения в полном размере отнесены к расходам на оплату труда, а потому они должны приниматься в уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль на основании ст. 255 НК РФ.

Для избежания возможных споров с налоговыми органами право работников организации на получение дополнительного вознаграждения за календарные месяцы, на которые приходится нерабочие праздничные дни, рекомендуется закреплять как в коллективном договоре организации или ином локальном нормативном акте (положении об оплате труда или др.), так и в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с работниками.

Суммы вознаграждения облагаются налогом на доходы физических лиц. Включаются они и в расчетную базу по страховым взносам, уплачиваемым в государственные внебюджетные фонды.

Поскольку дополнительное вознаграждение отнесено к выплатам по оплате труда, то его суммы в полной мере учитываются при исчислении среднего заработка, а также при расчете пособий по государственному социальному страхованию.

### **Работники с ненормированным рабочим днем**

Введение отдельным работникам такого режима рабочего времени, как ненормированный рабочий день, не означает, что на них не распространяются нормы трудового законодательства, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д. Такие работники в общеустановленном порядке освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

В связи с изложенным работники с ненормированным рабочим днем к работе в праздничные дни должны привлекаться также с изданием письменного приказа работодателя (за исключением отдельных общеустановленных случаев, которые были рассмотрены ранее) и предоставлением соответствующих компенсаций. На это также указано в письме Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1.

Права на получение дополнительной оплаты за работу в сверхурочное время рассматриваемая категория сотрудников не имеет. Взамен этому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный ст. 119 ТК РФ.

### **Работники, заключившие срочный трудовой договор**

Особые правила привлечения к работе в выходные и праздничные дни определены в отношении работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры на срок до 2 месяцев (так называемые временные работники).

Как указано в ст. 290 ТК РФ, привлекаться к работам в указанные дни рассматриваемая категория работников может только с их письменного согласия. При этом в порядке компенсации предусмотрена только повышенная оплата не менее чем в двойном размере. То есть вариант — не менее чем одинарная оплата плюс отгул не рассматривается совсем.

### **Отгул не должен быть эквивалентен времени работы в праздничный день**

Как отмечалось выше со ссылкой на ст. 153 ТК РФ, по желанию сотрудника вместо работы в праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В таких случаях работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Необходимо учитывать, что отгул в указанной ситуации предоставляется не по принципу «сколько отработал в часах, такой продолжительности отгул и предоставляется». В письме Роструда от 3 июня 2009 г. № 1936-6-1 отмечено, что действующее законодательство не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в нерабочий праздничный день. В связи с этим вне зависимости от количества отработанных в праздничный день часов работнику должен предоставляться полный день отдыха.

### **Дополнительные праздничные дни**

В дополнение к праздничным дням, оговоренным в ст. 112 ТК РФ, организации вправе предусматривать для своих работников дополнительные дни отдыха. Однако при принятии такого решения необходимо учитывать ряд условий, рассмотренных в письме Роструда от 19 декабря 2007 г. № 5202-6-0.

В частности, предоставление работникам дополнительных выходных дней, кроме установленных трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, уменьшает норму рабочего времени и может повлечь за собой уменьшение заработной платы. Поэтому если инициатива исходит от работодателя, последний должен решить вопрос об оплате этих выходных дней.

Если предоставление таких выходных дней (приуроченных к конкретным нерабочим праздничным дням) носит регулярный характер, это положение можно закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка, относящихся к локальным нормативным актам и регламентирующих различные вопросы регулирования трудовых отношений у конкретного работодателя.

Если такое решение носит единичный характер, это можно сделать путем издания локального нормативного акта. Поскольку унифицированная форма такого приказа не установлена, он может издаваться в произвольной форме. В приказе следует предусмотреть, что предоставленные выходные дни подлежат оплате. Поскольку механизм оплаты таких дней ТК РФ не установлен, в приказе следует предусмотреть, что они подлежат оплате в размере среднего заработка.

Дополнительные выходные дни устанавливаются для всех работников.

Это означает, что в случае, если после установления дополнительных выходных дней кто-то из работников будет привлечен к работе в указанные дни в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, необходимо издание соответствующего приказа. Оплату за работу в такие дни следует производить по рассмотренным в данной статье правилам ст. 153 ТК РФ.

### **Учитываем праздничные дни, приходящиеся на расчетный период**

В общем случае выходные и нерабочие праздничные дни из расчетного периода не исключаются. И только если они приходятся на события (служебная командировка, отпуск без сохранения заработной платы и т. д.), исключаемые из расчетного, они в отработанные дни не включаются.



#### **Пример 26**

Предположим, что работнику организации с 13 по 27 июля 2016 г. будет предоставлена вторая часть ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Исчисление отпускных должно производиться за 12 календарных месяцев, предшествующих июлю 2016 г., а именно за период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

Допустим, что работник болел со 2 по 11 марта 2016 г.

В данном случае из расчетного периода исключается весь период болезни, а именно период со 2 по 11 марта 2016 г. (включая нерабочий праздничный день 8 марта). Остальные календарные дни марта 2016 г., а именно 1 марта и с 12 по 31 марта, приходятся на отработанное время.

За март при исчислении отпускных должно быть принято 19,85 календарных дня (29,3/31 календарный день в марте  $\times$  21 календарный день, приходящийся на отработанное в марте время).

Исключение составляют те случаи, когда нерабочие праздничные дни приходятся на время предоставленных работникам в установленном порядке ежегодных оплачиваемых отпусков.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. А из расчетного периода могут быть исключены только дни отпуска.



### Пример 27

Воспользуемся условиями примера 26 и предположим, что работнику со 2 по 16 марта 2016 г. включительно была предоставлена первая часть ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

В данном случае из расчетного периода в марте 2016 г. могут быть исключены дни первой части ежегодного оплачиваемого отпуска со 2 по 7 марта, и с 9 по 16 марта. День 8 марта в дни отпуска не включается и из расчетного периода не исключается.

В данном случае за март 2016 г. должно быть принято 16,07 календарных дня (29,3/31 календарный день в марте  $\times$  17 календарных дней, приходящихся на период 1 марта, 8 марта и с 17 по 31 марта).

Рассмотренные правила формирования расчетного периода при исчислении среднего заработка в случаях, определенных трудовым законодательством, закреплены в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Данное Положение утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

*Е. П. Никодимова*