



Министерство труда и социальной защиты населения
Забайкальского края

ПРИКАЗ

« 22 » 04 2020г.

№ 530

г. Чита

**Об утверждении методических рекомендаций
для исполнительных органов государственной власти Забайкальского
края, на которые возложены координация и регулирование деятельности
соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и
полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского
края, по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной
работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

В соответствии со статьями 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации в целях оказания методической помощи исполнительным органам государственной власти Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского края и органам местного самоуправления, по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации для исполнительных органов государственной власти Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского края, по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления Забайкальского края применять данные методические рекомендации по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра - начальника управления труда и демографической политики Е.Ю. Шаманскую.

Министр

И.С. Щеглова

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства труда
и социальной защиты населения
Забайкальского края
№ 530 от 22.04. 2020 года

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
для исполнительных органов государственной власти
Забайкальского края, которые осуществляют функции и полномочия
учредителей государственных учреждений Забайкальского края,
по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной работе,
работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Настоящие методические рекомендации подготовлены во исполнение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04. 2019г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».

2. Цель методических рекомендаций – оказание методической помощи исполнительным органам государственной власти Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского края и органам местного самоуправления по начислению доплат при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Настоящие методические рекомендации разработаны на основании следующих нормативных правовых актов:

- 1) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- 2) Постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017г. № 38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш" (далее - Постановление № 38-П от 07.12.2017г.);
- 3) Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других» (далее – Постановление № 26-П от 28.06.2018г.);
- 4) Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.

2019г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» (далее - Постановления № 17-П от 11.04.2019г.);

5) Закона Забайкальского края от 09.04.2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон № 964-ЗЗК от 09.04.2014г.);

6) Постановления Правительства Забайкальского края от 09.07.2014г. № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Постановление № 392 от 09.07.2014г.);

7) Письма Минтруда России от 04.09.2018г. № 14-1/ООГ-7353 «Об оплате работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочной работы в ночное время, и об учете оплаты такой работы при сравнении зарплаты с МРОТ» (далее - Письмо Минтруда России № 14-1/ООГ-7353 от 04.09.2018г.);

8) Письма Минздрава России от 02.07.2014 г. № 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу» (далее - Письмо Минздрава России № 16-4/2059436 от 02.07.2014г.).

4. Согласно п. 7 ст. 3 Закона № 964-ЗЗК от 09.04.2014г. компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников краевых учреждений или в абсолютных размерах.

5. Размер, условия и порядок предоставления доплаты за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края устанавливается на основании Постановления № 392 от 09.07.2014г.

6. Доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу должны исчисляться после доведения основной части заработной платы до МРОТ, то есть начисляться сверх МРОТ.

7. Размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения работником сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях № 38-П от 07.12.2017г., № 26-П от 28.06.2018г., № 17-П от 11.04.2019г.

Оплата сверхурочной работы

Оплата сверхурочной работы будет производиться в следующем порядке:

1) работникам, получающим месячный оклад:

- за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;

- за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, - в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

3) сдельщикам первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

В оплату сверхурочной работы наряду с тарифной частью заработной платы, исчисляемой исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление № 26-П от 28.06.2018г.).

Применяемый размер повышенной оплаты сверхурочных работ, а также порядок его расчета целесообразно зафиксировать в коллективном договоре, локальном нормативном акте или непосредственно в трудовом договоре (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку уже оплачена в двойном размере (ч. 3 ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть 4 статьи 99 ТК РФ).

Оплата сверхурочной работы производится по окончании учетного периода, так как только тогда можно установить факт переработки путем сравнения количества отработанных работником часов с нормальным числом рабочих часов, установленным для данной категории работников.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени

В организациях при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни.

Оплата в двойном размере начисляется всем работником за часы, фактически проработанные в праздничные дни.

Для подсчета количества часов, отработанных сверхурочно, необходимо сравнить в конце учетного периода нормальную продолжительность рабочего времени, установленную для данного работника, и количество часов фактически отработанных им в учетном периоде, т.е. указанных в таблице учета рабочего времени. Разница и будет равна количеству часов сверхурочной работы. Например, норма рабочих часов в марте 2020 г. при 40-часовой рабочей неделе - 168. Работник отработал 175 часов, соответственно, количество часов сверхурочной работы составляет 7.

Работодатель обязан вести учет времени, в которое работник трудился сверхурочно (ч. 7 ст. 99 ТК РФ). Оно должно отражаться в таблице учета рабочего времени (например, по форме N T-12 или № T-13, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004г. №1).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников:

- а) беременных женщин (ч. 5 ст. 99 ТК РФ);
- б) лиц в возрасте до 18 лет, за исключением:
 - отдельных категорий творческих работников (ст. 268 ТК РФ). Их Перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252;
 - спортсменов, если коллективным или трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами установлены случаи и порядок привлечения к сверхурочной работе (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);
- в) работников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ);
- г) иных работников, например водителей, допущенных к управлению автотранспортным средством медицинскими водительскими комиссиями в виде исключения (п. 5.3 Санитарных правил по гигиене труда водителей автомобилей, утвержденных Главным государственным санитарным врачом СССР 05.05.1988г. № 4616-88).

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Отказ таких работников от сверхурочной работы будет правомерным в любом случае в силу предусмотренных для них особенностей регулирования труда.

Для оформления привлечения работника к сверхурочной работе необходимо издать приказ. Унифицированная форма такого приказа не утверждена, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно. В приказе рекомендуем указать причину привлечения работника к сверхурочной работе, дату начала работы, фамилию, имя, отчество работника, его должность и реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе (за исключением случаев, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ). Работники могут выразить согласие непосредственно при ознакомлении с приказом (распоряжением). Однако, как показывает практика, издавать приказ о привлечении к сверхурочной работе конкретного работника, не получив предварительно его письменного согласия, нецелесообразно (может потребоваться отмена приказа).

Если коллективным договором или иным локальным нормативным актом установлен размер дополнительной доплаты, то возможно данную сумму указать в приказе. Сумма может также определяться соглашением сторон. Если работник определился с формой компенсации (повышенная оплата или дополнительное время отдыха), этот пункт тоже включается в приказ. С приказом работника необходимо ознакомить под подпись.

По желанию работника оплату за привлечение к сверхурочной работе можно заменить на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно. Таким образом, если работник отработал сверхурочно четыре часа, то дополнительное время отдыха, предоставляемое ему в качестве компенсации, должно составлять не менее четырех часов.

Вопрос выбора компенсации (оплата или отдых) можно решить при составлении приказа о привлечении работника к сверхурочной работе либо после выполнения им такой работы. В этом случае издается дополнительный приказ о компенсации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в ст. 111 ТК РФ.

Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ:

- 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.

За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Минимальный размер доплаты установлен ч. 1 названной статьи:

- 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.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление № 26-П).

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Данное правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то в таком случае суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

Оплата за работу в ночное время

Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях. Величина такой оплаты не может быть ниже установленной трудовым законодательством (ч. 1 ст. 154 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов. Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ).

Если работа в ночное время выполняется работником, например, сверхурочно, ее нужно оплачивать и как сверхурочную, и как работу в ночное время. В подобных ситуациях повышенная оплата применяется по каждому виду отклонений от нормальных условий труда (Письмо Минтруда России № 14-1/ООГ-7353 от 04.09.2018г.).

При исчислении размера оплаты труда за работу в ночное время необходимо учитывать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление № 26-П).

$$\text{Доплата за один час ночной работы} = \text{Часовая тарифная ставка} \times \% \text{ повышения оплаты труда за работу в ночное время}$$

$$\text{Оплата ночной работы} = (\text{Часовая ставка} + \text{Доплата за один час ночной работы}) \times \text{Количество отработанных ночных часов}$$

Порядок расчета часовой ставки работников

Порядок расчета часовой ставки работников, которые получают месячный оклад, законодательно не регламентирован. Поэтому на основании ч. 2 ст. 135 ТК РФ работодатель вправе предусмотреть такой порядок в локальном нормативном акте. При этом, используя применяемые на практике способы расчета, можно:

1) разделить размер месячного оклада на количество рабочих часов по производственному календарю в соответствующем месяце

$$\text{Часовая тарифная ставка} = \text{Оклад работника} / \text{Количество рабочих часов по производственному календарю в соответствующем месяце}$$

2) разделить размер месячного оклада на норму рабочих часов по производственному календарю за конкретный год и разделить на 12 месяцев

$$\text{Часовая тарифная ставка} = \text{Оклад работника} / (\text{Норма рабочих часов по производственному календарю за конкретный год} / 12 \text{ мес.})$$

3) разделить размер месячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением

нормального количества рабочих часов в учетном периоде на число месяцев в этом периоде (при суммированном учете рабочего времени).

Правила расчета часовой тарифной ставки необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте (письмо Минздрава России № 16-4/2059436 от 02.07.2014г.).