

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 8 февраля 2021 года № 287-ТЗ

Об оплате труда

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение <...> в пределах компетенции сообщает.

Согласно части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в том числе 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.

В Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П (далее - Постановление № 26-П) отмечено, что определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных. При этом отмечено, что в соответствии со статьями 113 и 149 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В соответствии с ТК РФ системы оплаты труда включают в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статья 129 ТК РФ).

В связи с этим работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна оплачиваться в повышенном размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Таким образом, как отмечено в Постановлении № 26-П, при привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в

выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Таким образом, статьей 153 ТК РФ предусмотрен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

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 ТК РФ).

С учетом изложенного, полагаем, целесообразным оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить с учетом положений Постановления № 26-П.

Вместе с тем, согласно позиции Первого кассационного Суда общей юрисдикции, изложенной в определении от 21 июля 2020 г. № 88а-19034/2020, ни в части первой статьи 153 ТК РФ, ни в Постановления № 26-П не содержится указания на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени.

Заместитель
руководителя Роструда
И.И. Шкловец