

Лекция 3 Оплата труда в выходные и праздничные дни

Выходными являются дни предоставляемого еженедельно непрерывного отдыха, как правило, между рабочими днями одной недели и рабочими днями другой недели.

Выходные дни предоставляются всем работникам.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является как правило, воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

У работодателей, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть не менее 42 часов (ст. 110 Кодекса).

Порядок привлечения работника к работе и выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Безусловный запрет установлен только для беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет, если последние не являются творческими работниками или профессиональными спортсменами.

Работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни без учета мнения профсоюза и без их согласия в следующих случаях (часть первая ст. 113 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.

Некоторые категории работников могут привлекаться к работе в выходной или праздничный день при условии, что:

- это не запрещено им медицинским заключением;
- работники письменно ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или праздники.

Нельзя включить в соглашение, коллективный договор или трудовой договор положения, которые содержат согласие работника, на предполагаемые в будущем работы в выходные дни или в праздничные дни. Такие положения соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров не могут применяться.

Любые документы, в том числе и локальные нормативные акты, разрешающие работодателю привлекать в будущем работника к работам в выходные дни или в праздничные дни, нарушают требования трудового законодательства и поэтому не принимаются во внимание.

Порядок оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Минимальный размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни установлен частью первой ст. 153 ТК РФ.

Работа в выходной или праздничный день оплачивается:

- 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 месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх 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.

Установление работникам неполной рабочей недели или неполного рабочего времени не влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни.

Если работнику трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни, то часы, отработанные в праздничные дни, все равно подлежат оплате не менее чем в двойном размере.

Предоставление другого выходного дня взамен повышенной оплаты работы в выходной или праздничный день

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья ст. 153 ТК РФ).

Предоставление другого дня отдыха может осуществляться только по желанию работника. Если работник не хочет, чтобы ему предоставлялся другой день отдыха, то работодатель не вправе настаивать на этом. С другой стороны, предоставление такого дня не является и обязанностью для работодателя.

Следует отметить, что действующее в настоящее время трудовое законодательство не устанавливает срока, в течение которого должен быть предоставлен дополнительный день отдыха работнику, работавшему в выходной или праздничный день.

Доплаты за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22 до 06 часов (ч.1 ст.96 ТК РФ). Трудовое законодательство предписывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки (ч.2 ст.96 ТК РФ).

Продолжительность работы в ночное время не сокращается (ч.3 ст.96 ТК РФ):

- 1) для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего дня
- 2) для работников, принятых специально для работы в ночное время
- 3) если это необходимо по условиям труда; на сменных работах при 6-дн рабочей неделе с одним выходным днем.

Порядок привлечения к работе в ночное время

К работе в ночное время не допускаются:

- 1) беременные женщины
- 2) работники моложе 18 лет

Некоторые работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с мед. заключением. К ним относятся (ч.5 ст.96, и ч.2 и 3 ст.259, ст.264 ТК РФ):

- 1) женщины, имеющие детей в возрасте до 3х лет
- 2) инвалиды
- 3) работники, имеющие детей-инвалидов
- 4) работники, осуществляющие уход за больными членами их семей
- 5) матери и отцы, воспитывающие без супруга(супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Для привлечения данных работников к работе в ночное время работодатель должен располагать:

- 1) мед. заключением, которое допускает возможность выполнения ими работы в ночное время
- 2) документом, подтверждающим их согласие на работу в ночное время

3) документом, подтверждающим их ознакомление с правом отказаться от работы в ночное время.

Инвалидам в обязательном порядке выдается индивидуальная программа реабилитации, которая может предусматриваться рекомендации относительно выполнения работы в ночное время (см. ст. 11 ФЗ от 24.11.1995 № 181- ФЗ).

Если работа в ночное время предполагается самим режимом рабочего времени то ознакомить работника с правом отказаться от такой работы, по нашему мнению, следует один раз, например, в момент, когда у работника возникло такое право, или в момент, когда работнику устанавливается соответствующий режим работы.

Особый порядок работы в ночное время в отношении творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Перечни работ, профессий, должностей этих работников утверждены постановлением Правительства РФ.

Профессиональные спортсмены младше 18 лет могут привлекаться к работе в ночное время в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч.3 ст.348.8 ТК РФ).

Порядок доплаты за работу в ночное время

Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом не имеет значения режим рабочего времени, установленный работнику. Не важно, работает ли он по ночам постоянно или от случая к случаю.

Нормативным правовым актом, который устанавливает единый для всех работников минимальный размер доплаты за работу в ночное время, предусмотрена 20%-я доплата за каждый час работы в ночное время.

Если ранее принятymi нормативными правовыми актами в отношении каких-либо категорий работников доплата за работу в ночное время установлена в большем размере, то установить таким категориям работников доплату в размере 20% нельзя.

Некоторым категориям работников доплаты за работу в ночное время в размерах, превышающих 20% часовой ставки, установлены отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном уровне. Соглашения, улучшающие положения работников, имеют приоритет перед нормами правовых актов.

Многоотраслевые соглашения, заключенные на региональном уровне предусматривают доплаты за работу в ночное время, как правило, в размере 40% часовой ставки.

Если доплаты за работу в ночное время установлены и нормативным правовым актом, и соглашением, то применяются наиболее благоприятные для работника положения.

Если работа в ночное время осуществляется еще и сверхурочно, в выходной или праздничный день, то работник имеет право получить доплаты по каждому из этих оснований.

Доплата за работу в вечернюю и ночную смены

В организации может быть установлен сменный режим работы- работа в 2,3 или 4 смены. ТК РФ не устанавливает обязанности работодателя оплачивать в повышенном размере каждый час работы в ночную или вечернюю смены.

Согласно п.9 постановления №194 работникам организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, трудящимся в многосменном режиме, производятся доплаты каждый час работы:

- 1) в ночную смену в размере 40% часовой тарифной ставки
- 2) в вечернюю смену 20% часовой тарифной ставки

Доплата за работу в ночную смену производится в случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время.

Согласно ст.154 ТК РФ повышенной оплате подлежит только каждый час работы в ночное время, при этом ТК РФ не содержит даже понятия о

вечерней смены, а порядок исчисления времени работы в ночную смену установленный п.9 постановления №194 не согласуется со ст.154 ТК РФ.

Одним из оснований для восстановления Президиумом Верховного Суда РФ действия указанного пункта было то, что в результате признания его незаконным утрачено нормативное регулирование вопросов повышения доплат за работу в вечернюю и ночную смены. Поэтому эти вопросы отданы на усмотрение работодателей, чем нарушаются интересы лиц, работающих в многосменном режиме, то есть Президиум Верховного Суда РФ исходил из широкой сферы действия рассматриваемой нормы.

Если данными документами размер доплаты установлен в размере меньше чем 40%, то принимается размер доплаты, установленный этими нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективными или трудовыми договорами, если никаких специальных правил нет, то размер доплаты будет составлять 20% ставки.

Если нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором или локальными нормативными актами организации размер доплаты за каждый час работы в ночное время выше, чем размер доплаты за работы в вечернюю и ночную смены, то применяются положения этих документов.

Доплата за работу в вечернюю и ночную смены вводится взамен доп. оплаты труда за работу в ночное время, поэтому работодатель, производящий работникам доплаты за работу в вечернюю и ночную смены, освобождается от обязанности оплачивать еще каждый час работы в ночное время. При этом ночная и вечерняя смены определяются в порядке, описанном выше.