

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 ноября 2018 г. N 14-1/В-872

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо по вопросу о порядке применения статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П (далее - Постановление N 26-П) и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенными к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 153 Кодекса 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.

При этом 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.

В Постановлении N 26-П отмечено, что определение конкретного размера заработка 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 Кодекса работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Согласно статье 129 Кодекса заработка плата (оплата труда работника) состоит из:

вознаграждения за труд;

компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с Кодексом 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.

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 N 26-П, при привлечении работников, заработка 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.

Выявленный в [Постановлении N 26-П](#) конституционно-правовой смысл [части 1 статьи 153](#) Кодекса является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

С учетом изложенного, полагаем целесообразным в системах оплаты труда работников организаций предусмотреть порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Кодексом, включая статью 153, регулируются трудовые отношения в организациях всех форм собственности. Следовательно, действие [Постановления N 26-П](#) о признании не противоречащей [Конституции Российской Федерации](#) [части первой статьи 153](#) Кодекса также распространяется на работников организаций всех форм собственности, а также на государственных гражданских служащих.

Одновременно по вопросу возможности применения коллективных договоров и локальных нормативных актов, которыми не предусмотрен порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат сообщаем.

Исходя из положений [статьи 5](#) Кодекса трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения наряду с трудовым законодательством (состоящим из Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно [статье 8](#) Кодекса нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В соответствии со [статьей 9](#) Кодекса коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Учитывая изложенное, порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат применяется независимо от того, предусмотрен или нет этот порядок коллективным договором или локальным нормативным актом.

Директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства

М.С. Маслова