Документ предоставлен КонсультантПлюс
Дата сохранения: 08.06.2022

Вопрос: Физлицо работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными. По распоряжению руководства в марте физлицо работало в выходной день (субботу) с предоставлением дня отдыха в апреле. При этом из заработной платы за апрель была вычтена сумма за день отдыха, поскольку он предоставлен в следующем месяце. Правомерно ли такое удержание из заработной платы?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО
от 17 мая 2022 г. N ПГ/10843-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 18 апреля 2022 г., 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:

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.

Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 28 июня 2018 г. N 26-П (далее - Постановление N 26-П) постановил признать часть первую статьи 153 ТК РФ не противоречащей Конституции Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - она предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей 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), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Выявленный в Постановлении N 26-П конституционно-правовой смысл части первой статьи 153 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в

правоприменительной практике.

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).

Полагаем целесообразным оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П.

Согласно части четвертой статьи 153 ТК РФ 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.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. Полагаем, день отдыха, предоставленный в соответствии со статьей 153 ТК РФ, должен исключаться из нормы рабочего времени.

Таким образом, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Настоящий ответ не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО

17.05.2022