

## Изменения в оплате труда !

Оплата работы в праздничные дни 2019 — это гарантия для трудящихся на получение удвоенных выплат. Причем наниматель может увеличить надбавку за труд в нестандартных условиях. Разберемся, как оплачивается работа в выходные и праздничные дни. Также определим, какие изменения внесли законодатели в порядок начисления повышенных доплат в 2019 году.

Считаем зарплату по-новому: важные изменения 11.04.2019

Конституционный суд России опубликовал Решение № 17-П от 11.04.2019, которым окончательно утвердил, что нерегулярные выплаты за труд в нестандартных условиях нельзя включать в МРОТ. Что бы это значило? Теперь начисляйте зарплату по-новому. Изменения коснулись работников, получающих зарплату в размере минималки.

Начисляя заработную плату сотруднику, бухгалтер обязан сравнить уровень заработка за отработанный период с МРОТ. За полностью отработанную норму времени на полную ставку работающий не может получить оплату меньше минимального размера. В 2019 году минималка равна 11 280 рублей. Если начисления ниже установленного минимума, то сотруднику начисляют доплату до МРОТ.

Как повлияло решение КС РФ на правила расчета зарплаты? Судебные представители решили, что доплаты за работу в нестандартных условиях нельзя учитывать при сравнении заработка с минималкой. То есть при начислении в МРОТ не включайте:

1. Доплату за работу в праздничные и выходные дни.
2. Надбавки за труд в ночное время.
3. Сверхурочный труд.

Теперь споров по вопросу, входит ли оплата праздничных дней в МРОТ, не будет. Решением Конституционного суда России от 11.04.2019 однозначно установлено, что выплаты за работы в праздничные, выходные дни, как и труд в ночное время и сверхурочные часы, нельзя учитывать в МРОТ. Следовательно, такие надбавки должны начисляться сверх минималки.

Определим, в какие дни двойная оплата в 2019 полагается всем трудящимся. Это официальные праздники, которые поименованы в ст. 112 ТК РФ:

Если работника привлекли к труду именно в эти дни, то повышенная надбавка ему гарантирована Трудовым кодексом.

Также полагается увеличенная оплата за работу в выходные дни. Выходными днями считаются те дни, в которые по рабочему графику сотрудник должен отдыхать. Например, для работающих на пятидневке выходными считаются суббота и воскресенье. Для шестидневной рабочей недели выходной только воскресенье. Для сменного графика выходные устанавливаются в индивидуальном порядке.

Но в любом случае, если сотрудника привлекли к труду в нерабочее время, ему полагается повышенная оплата либо оплата в одинарном размере и дополнительное время отдыха.

Как оформить праздничные доплаты?

Привлечь работника к труду в нестандартное время можно, но только при его согласии. Работодатель обязан соблюдать это требование ТК РФ. В противном случае наказаний от ГИТ не избежать.

Несовершеннолетних рабочих и беременных женщин нельзя привлекать к дополнительной работе ни при каких обстоятельствах.

Согласие можно получить разными способами. Например:

☑направить уведомление с предложением работать в выходной или праздник;

☑запросить с подчиненного заявление произвольной формы о том, что он согласен трудиться в выходной день;

☑в структуре приказа предусмотреть отдельные графы для ознакомления работника под подпись.

Работники вправе заменить повышенную оплату дополнительным временем отдыха. Например, потребовать отгулы за праздничный труд. Тогда оплата в двойном размере не начисляется. Работу в выходной или праздник оплатят в стандартном режиме и предоставят оплачиваемый отгул.

Работодателю на заметку. Получите заявление на предоставление отгула не позднее последнего рабочего дня месяца, в котором работник привлекался к «нестандартному» труду. Если заявление предоставлено позже, то у контролеров из ГИТ могут возникнуть вопросы

Как начислять надбавки?

Разберемся, как правильно считать оплату в выходной день. Для каждой системы оплаты труда свои правила. Но есть одно правило, единое для всех. Это право на дополнительный отдых. Уточните у подчиненного, желает он получить отгул или двойную надбавку. Если нужен отдых, то начисляйте праздничную выплату в одинарном размере. Если отгулы не нужны, то считайте с учетом рекомендаций:

- 1.Сдельщикам — не меньше чем двойная сдельная расценка.
- 2.На часовом тарифе — не менее чем двойной часовой тариф.
- 3.На дневном тарифе — не менее, чем двойной дневной тариф.

4. Оплата труда в праздничные дни при окладе рассчитывается не менее чем в двойном размере от дневного или часового оклада работника.

При начислении надбавок учитывайте не только должностной оклад или тарифную ставку, но и все виды стимулирующих и компенсационных доплат. Например, если работник получает доплату за стаж, то эту выплату также включите в расчет.

Пример расчета на окладе

Оклад Морковкина И. П. — 20 000 рублей. Доплата за стаж — 20 % от оклада. Стимулирующие — 40 % от ДО. В мае его привлекали к работе с 1 по 5 число. В регионе действует районный повышающий коэффициент 15 %.

Делаем расчет:

1 Вычисляем стоимость одного дня работы в мае:  $(20\,000 + 4000 (20\% \text{ стаж}) + 8000 (40\% \text{ стимул.})) / 22 \text{ рабочих дня} = 1454,55 \text{ рубля.}$

2 Считаем доплату за праздники:  $1454,55 \times 2\text{-кратный размер} \times 5 \text{ дней} = 14\,545,50 \text{ рубля.}$

3 Высчитываем районный коэффициент:  $14\,545,50 \times 115\% = 16\,727,33 \text{ рубля.}$

С суммы выплаты за труд в праздник удержите НДФЛ и начислите страховые взносы.

Ночные и праздничные: как платить?

Как быть, если подчиненному пришлось работать в праздник или выходной, да еще и в ночное время. Оплата ночных часов в праздничные дни осуществляется в следующем порядке:

☑ начислите доплату за праздничный труд;

☑ рассчитайте надбавку за ночные часы;

☑ сложите полученные выплаты.

Следовательно, трудящимся полагается сразу два вида надбавок. Если работодатель не выплачивает одну из таких доплат, то он нарушает положения ТК РФ. За это предусмотрена административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.